

Der angestellte Psychotherapeut – das in den Kammern (noch) unbekannte Wesen!

Heiner Vogel

Universität Würzburg

Etwa die Hälfte aller psychologischen PsychotherapeutInnen und Kinder- und JugendlichenpsychotherapeutInnen sind niedergelassen – etwa ebenso viele sind angestellt oder verbeamtet.¹ Sieht man sich die Funktionäre in den Kammern und den Psychotherapeutenverbänden an, so gibt es hier ein anderes Verhältnis – die Niedergelassenen stellen hier zumeist die überwiegende Mehrheit dar, gelegentlich kommen Angestellte überhaupt nicht vor. Da die Kammern aber die Interessen aller ihrer Mitglieder vertreten sollen (schließlich werden auch die Beiträge von allen bezahlt), ist dies kein akzeptabler Zustand, denn die Interessen und Bedürfnisse von Angestellten unterscheiden sich natürlich in vielerlei Hinsicht von denen der Niedergelassenen, und es wäre vermessen anzunehmen, dass letztere die Interessen der Angestellten einfach mit vertreten können.

Wie kann man aber erklären, dass unter den Funktionären so wenig Vertreter von Angestellten sind? Eine häufige Antwort auf diese Frage ist, die Angestellten hätten wenig Bereitschaft zur Interessenvertretung. Manche gehen gar so weit zu sagen, die engagiertesten Angestellten hätten sich längst niedergelassen und die Verhältnisse bei den Funktionären spiegeln nur diesen selektiven Mechanismus wider.

Denkbar ist dies natürlich, aber es bleibt doch eine ziemlich fragwürdige Spekulation. Denn es gibt nachhaltige strukturelle Gründe, weshalb es Angestellten schwer fällt, sich in Gremien der Kammern und der Verbände – auch wenn sie es wollten – zu engagieren:

Solange man als Mitarbeiter einer Klinik, einer Beratungsstelle oder einer anderen Institution beschäftigt ist, hat man auch die arbeitsvertragliche Verpflichtung, die entsprechenden Vorgaben des Arbeitgebers umzusetzen, und in aller Regel sind

damit auch Anforderungen an Arbeitszeiten und Anwesenheitstage verbunden. Man würde sich nicht nur mit KollegInnen, sondern auch mit Vorgesetzten und mit den Trägern der Institution Probleme einhandeln, wollte man seine Arbeitsleistung oder seinen Arbeitseinsatz regelmäßig wegen Veranstaltungen des Verbandes oder der Kammer reduzieren oder die wegen einer Kammersitzung nicht erbrachte Arbeitszeit am Abend oder am Wochenende nachholen. Dienstpläne, Besprechungsroutinen und allgemein die Arbeitsabläufe in Kliniken und anderen Einrichtungen sind zumeist nicht sehr flexibel (bis auf jene Konstellationen, in denen die Änderungen vom Chef ausgehen). Selbst Beratungsstellen – und nur dort sind Psychologische PsychotherapeutInnen oder Kinder- und JugendlichenpsychotherapeutInnen regelmäßig in leitender Funktion tätig – sind in Teamstrukturen organisiert, und sie müssen öffentliche Verpflichtungen erfüllen, denen auch der Leiter sich nur gelegentlich problemlos und ohne Belastung der internen und externen Kooperationsstrukturen entziehen kann.

Niedergelassene KollegInnen sind demgegenüber *selbstständig*, d.h. sie sind ihr eigener Chef, und sie können jederzeit, wenn sie sich dazu entscheiden, ihre Praxis für einen halben oder ganzen Tag schließen. Sie müssen zwar berücksichtigen, dass sie dann einige Therapiestunden zeitlich verlegen oder absagen müssen und im Ergebnis vermutlich weniger Geld verdienen werden. Was aber der entscheidende Unterschied ist: Sie brauchen keinen Vorgesetzten, kein Team und keine Dienststelle fragen, ob sie denn bitteschön einige Stunden für einen Verband oder eine Kammer arbeiten können und dafür die Arbeitszeiten verändern dürfen ...

¹ Im Weiteren sei wegen der einfacheren sprachlichen Darstellung nur von Angestellten die Rede, die Beamten sind damit immer auch mit angesprochen.

Kammer- oder Verbandsarbeit bedeutet für Niedergelassene somit eine gewisse finanzielle Einschränkung, die aber möglicherweise durch Umschichtung von Therapien teilweise kompensiert werden kann oder auch durch Entschädigungsgelder.

Für viele Angestellte bedeutet derartige Engagement jedoch, beim Arbeitgeber und beim Vorgesetzten zum Bittsteller werden zu müssen und vermutlich trotzdem verpflichtet zu werden, die volle Arbeitsleistung zu erbringen, möglicherweise dann auch in den Freizeitbereich hinein. Die Frage eines Angestellten nach Dienstbefreiung oder Arbeitszeitverlegung wegen Kammerarbeit stellt regelmäßig eine Herausforderung für die Zusammenarbeit im Team bzw. in der Einrichtung dar und wenn sie mit „ja“ beantwortet werden soll, setzt dies auch bei den KollegInnen und Vorgesetzten nicht selten Überzeugung und Entgegenkommen voraus, denn sie müssen ggf. bereit sein, eigene Termine zu verändern, Zuständigkeiten (z.B. Dienste) zu übernehmen oder ähnliches. Ein derartiges Ansinnen setzt also ein konstruktives und förderliches Klima voraus.

Wohlgemerkt: Die Ausführungen sollen keinesfalls verdeutlichen, dass ein Funktionär der einen oder anderen Gruppe mehr oder weniger Freizeit für berufspolitisches Engagement opfern wird. Da wird es – cum grano salis – keine wesentlichen Unterschiede geben. Aber im Angestelltenbereich hängt die Gelegenheit zum Engagement neben dem eigenen Interesse auch noch von der Entscheidung (oder zumindest Billigung) des Vorgesetzten bzw. des Teams ab, und das ist ein nicht zu unterschätzender Unterschied.

Weitere Unterschiede betreffen natürlich den thematischen Bezug. Die meisten Psychotherapeutenverbände

und die Kammern konzentrieren sich in ihrem Engagement derzeit auf die Themenfelder und Fragestellungen der niedergelassenen KollegInnen und hier, insbesondere bei der Integration der Niedergelassenen in die ambulante Regelversorgung, gab es in den letzten Jahren bekanntlich heftigsten Zündstoß und das wird in den nächsten Jahren auch noch so weitergehen. Angestellte fühlen sich von den Auseinandersetzungen um die ambulante Psychotherapie zunächst einmal nicht angesprochen, und es fällt ihnen somit vermutlich doppelt schwer zu glauben, dass die Arbeit in Kammern oder Verbänden für sie einen erkennbaren Nutzen bringt.

Für die Niedergelassenen, die tagtäglich mit den Widerfähnissen des Gesundheitssystems zu „kämpfen“ haben, bietet das berufspolitische Engagement in Verbänden und Kammern die willkommene Möglichkeit, der sonst erlebten Machtlosigkeit etwas entgegen zu setzen. Für Angestellte bietet sich dagegen im Falle struktureller Probleme am Arbeitsplatz bzw. entsprechender Belastungen in der Einrichtung häufig eher der Ansatzpunkt, innerbetrieblich, durch Teamarbeit oder gewerkschaftliches bzw. betriebs- oder personalratsbezogenes Engagement Änderungen zu erreichen (und wenn man sich so umhört, z.B. in Reha-Kliniken oder psychosozialen Einrichtungen, so sind hier tatsächlich überraschend viele „Psychos“ in den Personal-/Betriebsräten tätig). Da sie häufig in konstruktive berufsgruppenübergreifende Teamarbeit eingebunden sind, liegt es auch nicht unbedingt nahe, fachpolitisches Engagement in einen Berufsverband oder die Kammer (als gesetzlicher Berufsvertretung) einzubringen.

Die jüngsten Entwicklungen zeigen, dass auch im Angestelltenbereich die Zeiten härter geworden sind. Beispielfolgend seien genannt:

- Die generelle Einführung von fallpauschalierter Vergütung im Krankenhaus (nach dem Konzept der Diagnosis Related Groups [DRG's]) droht, die zarten Ansätze psychosozialer Versorgungsleistungen in Akutkrankenhäusern zurückzuschrauben.
- Maßnahmepakete zur Haushaltskonsolidierung bei Ländern, Gemeinden und Gebietskörperschaften enthalten in vielen Fällen eine Streichung oder „Rückführung“ der Zuschüsse für Beratungsstellen.
- Die Einführung der Soziotherapie als Krankenkassenleistung im vergangenen Jahr bot einigen Ländern eine willkommene Rechtfertigung, um die Finanzierung von sozialpsychiatrischen Diensten zu reduzieren oder gar zu streichen.
- Die Entwicklung von Behandlungsleitlinien durch ärztliche Fachgesellschaften (die nicht-ärztlichen Psychotherapeuten-Gesellschaften haben sich hier bisher noch vornehm zurückgehalten bzw. genauer: sie sind herausgehalten worden) vernachlässigen in aller Regel die psychosozialen Dimensionen von Krankheit und Behandlung (Vogel & Schieweck, 2000).

In den Kammern sind nun alle PsychotherapeutInnen Mitglieder, die Niedergelassenen und die Angestellten. Und diese Entwicklung lässt sich auch nicht mehr umkehren, eine Änderung brächte niemandem Vorteile. Vielmehr müssen wir sehen, dass der Beruf des Psychotherapeuten bzw. der Psychotherapeutin ein breites Spektrum an Tätigkeitsfeldern abdeckt und die Problemstellungen und Herausforderungen in jedem Bereich etwas anders gelagert sind.

Wichtig ist es für die Zukunft, dass die Kammern, die gesetzlich zur Vertretung aller PsychotherapeutInnen verpflichtet sind, diese Aufgabe auch tatsächlich ernst nehmen und dass in der

Kammerpolitik alle Felder der Psychotherapie bearbeitet werden. Dies betrifft die Mitwirkung in den Gremien, die Berücksichtigung der Themen der verschiedenen Gruppen in der politischen Arbeit der Kammern, aber auch so profane Dinge wie die Berücksichtigung der besonderen Arbeitsbedingungen von Angehörigen der verschiedenen Berufsfelder bei der Festlegung von Sitzungsterminen und –zeiten etc.

Wichtig ist aber vor allem, dass auch die angestellten KollegInnen sehen, dass sie und ihre Institutionen von aktuellen gesundheits- und sozialpolitischen Entwicklungen genauso nachhaltig betroffen sind wie die Niedergelassenen und die Kammern als gesetzliche Körperschaft die besten Voraussetzungen bieten, um gemeinsam (d.h. einrichtungsübergreifend) und wirksam zu intervenieren. Und die

Kammer ermöglicht, durch den Zusammenschluss auf Bundesebene und die Austauschmöglichkeiten über Ländergrenzen hinweg, auch wertvolle Unterstützung beim Einsatz für den Erhalt einer angemessenen psychosozialen Versorgungslandschaft. Die Kammern werden vermutlich (ebenso wie kürzlich die Gewerkschaft Ver.di) sukzessive, auch auf der Ebene der Bundeskammer, Fachausschüsse installieren, um entsprechende Austauschmöglichkeiten zu ermöglichen und Initiativen zu beginnen.

Um das Spektrum psychotherapeutischer Tätigkeiten und insbesondere, um die Problemstellungen in den verschiedenen Feldern stärker deutlich zu machen, werden in den folgenden Heften des Psychotherapeutenjournals in loser Folge jeweils einzelne Bereiche vorgestellt werden.

Literatur

Vogel, H. & Schieweck, R. (2000). Leitlinien für die Psychotherapeutische Versorgung – ein Handlungsprogramm im Dickicht der Gesundheitsversorgung. In M. Bassler (Hrsg.), *Leitlinien zur stationären Psychotherapie – Pro und Contra* (S. 312-334). Gießen: Psychosozial-Verlag.

Dipl.-Psych. Dr. Heiner Vogel,

(PP, KJP) Mitglied im Vorstand der Bayerischen Psychotherapeutenkammer
Institut für Psychotherapie und Medizinische Psychologie der Universität Würzburg, Klinikstr. 3, 97070 Würzburg,
h.vogel@mail.uni-wuerzburg.de