

# Rechtliche Hinweise für Supervisorinnen und Supervisoren



Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.

## **Impressum**

Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.  
Lütticher Straße 1-3  
50674 Köln  
Telefon: 0221/92004-0  
Telefax: 0221/92004-29  
info@dgsv.de www.dgsv.de

Erstellt in Kooperation mit  
Rechtsanwalt Christoph Kramer  
Sülzburgstraße 13, 50937 Köln  
Telefon 0221/444790

Stand: 06.04.2010

## RECHTLICHE HINWEISE FÜR SUPERVISORINNEN UND SUPERVISOREN

*Die folgenden Hinweise beruhen auf einer sorgfältigen Prüfung. Sie sind allgemein gefasst und sollen einen ersten Überblick über die zu beachtenden rechtlichen Schritte, Möglichkeiten und Konsequenzen für Supervisorinnen und Supervisoren bei häufig auftretenden Fallgestaltungen und Fragen juristischer Art darstellen. Die Hinweise können keine juristische Beratung im Einzelfall ersetzen. Eine Haftung aufgrund der Hinweise übernehmen wir nicht.*

### **AGB im Dienstvertrag**

Jede Supervisorin/ jeder Supervisor wird Vertragsbedingungen haben, die für jeden Kontrakt gelten sollen, den sie/ er schließen wird. Um diese Bedingungen nicht jedes Mal erneut aushandeln zu müssen, kann dem Kontrakt sog. Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) beifügt werden, die z. B. enthalten können: Regelungen über Nebenkosten, Fahrtkostenerstattung, Kündigungsfristen usw. Damit diese Allgemeinen Geschäftsbedingungen wirksam werden, müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. U.a. muss es sich um vorformulierte Vertragsbedingungen handeln und die Vertragspartnerin/ der Vertragspartner muss im Rahmen der Vertragsverhandlungen die Möglichkeit gehabt haben, von den AGB Kenntnis zu nehmen. Für jede/ jeden, die/ der AGB's neben dem individuell ausgehandelten Vertrag zu Vertragsgegenstand machen will, ist es empfehlenswert, die §§ 305-310 BGB zu lesen. Dort sind sämtliche Wirksamkeits- und Formvoraussetzungen zu lesen. Ob die AGB wirksam Vertragsbestandteil geworden sind, richtet sich insbesondere nach diesen Vorschriften.

### **Anbahnung des Vertrags**

Sind keine Abreden über die Kosten des Anbahnungsgesprächs/ Erstgesprächs getroffen worden, können diese und auch die Fahrtkosten zu diesem Gespräch erstattet werden, wenn das Gespräch auf ausdrücklichen Wunsch der/ des po-

tentiellen Auftraggeberin/ Auftraggebers stattgefunden hat. Dies ist im sog. Auftragsrecht in den §§ 662-674 BGB geregelt, deren Lektüre ausdrücklich anempfohlen wird. Manchmal ist es schwierig festzustellen, von wem die Initiative ausging, ein Anbahnungsgespräch zu führen. Um derlei Missverständnisse zu vermeiden, empfiehlt sich die individuelle vertragliche Vereinbarung.

## **Ausfallgebühr**

*s. Verhinderung des Dienstberechtigten...*

## **Beendigung des Supervisionskontraktes**

Grundsätzlich endet der Supervisionskontrakt nach Ablauf der Zeit, für die er eingegangen wurde. Wurde keine bestimmte Dauer festgelegt, können die Vertragsparteien den Kontrakt in gegenseitigem Einvernehmen durch Aufhebungsvertrag lösen. Bei einem solchen Aufhebungsvertrag muss eine bestimmte Kündigungsfrist nicht beachtet werden. Anderenfalls kann der Kontrakt nach § 621 BGB gekündigt werden. Die Kündigungsfristen richten sich danach, ob das Honorar täglich, wöchentlich oder monatlich zu zahlen ist. Ist das Honorar nicht nach Zeitabschnitten bemessen, kann jederzeit gekündigt werden. Gegenüber selbständigen Supervisorinnen/ Supervisoren ist dabei nach § 621 Nr.5 eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten, wenn und soweit das zu kündigende Dienstverhältnis die Erwerbstätigkeit der Supervisorin/ des Supervisors vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nimmt. Die Kündigungsfristen können davon abweichend vertraglich geregelt werden; steht die Supervisorin/ der Supervisor in einem Arbeitsverhältnis zur Auftraggeberin/ zum Auftraggeber, richten sich die Kündigungsfristen nach § 622 BGB.

Die Vertragsparteien können fristlos kündigen, wenn einer der Parteien das Ende der Kündigungsfrist nicht mehr zugemutet werden kann, weil das Vertrauensverhältnis grundlegend und endgültig zerstört ist. Gründe hierfür können z. B. die Nichtzahlung des Honorars trotz Fälligkeit, Indiskretionen usw. (s. dazu und zur Kündigungsmöglichkeit nach § 627 BGB Fieseler/ Lippenmaier in: Supervision, Heft 8, 1985, S. 82ff) sein; in manchen Fällen kann eine fristlose Kündigung erst nach vorangegangener erfolgloser Abmahnung erklärt werden.

## **Datenschutz**

Supervisorinnen/ Supervisoren fallen als sog. nicht öffentliche Stellen unter den Anwendungsbereich des BDSG (Bundesdatenschutzgesetzes). Die Erhebung,

Nutzung und Verarbeitung personenbezogener Daten ist unter den dort genannten Voraussetzungen zulässig, insbesondere erst dann, wenn die zu Supervidierenden ihre Einwilligung zur Erhebung, Nutzung und Verarbeitung erteilt haben. Generell ist es empfehlenswert, einen entsprechenden Passus in den Vertrag mit einzubeziehen. Ebenso empfehlenswert ist das Stöbern in den entsprechenden §§ des BDSG, insbesondere im ersten und im dritten Abschnitt.

## **Dienstvertrag/ Dienstberechtigter/ Dienstverpflichteter**

Der Supervisionskontrakt ist ein Dienstvertrag nach § 611 BGB. Die Supervisorin/ der Supervisor als Dienstverpflichtete/r ist mit Abschluss des Kontraktes zur Beratungsleistung, die Supervisorin/ der Supervisor als Dienstberechtigte/r zur Zahlung des vereinbarten Honorars verpflichtet. Der Supervisionskontrakt kann schriftlich aber auch mündlich geschlossen werden. Aus Beweisgründen empfiehlt sich in jedem Fall die schriftliche Niederlegung der Vereinbarungen. Neben diesen Hauptpflichten können in dem Kontrakt weitere Pflichten vereinbart werden (s. dazu bei den jeweiligen Unterpunkten).

## **Dreieckskontrakt**

In einem sog. Dreieckskontrakt ist die Vertragspartnerin/ der Vertragspartner der Supervisorin/ des Supervisors und die Supervisorin/ der Supervisor nicht personenidentisch. Diese Konstellation tritt z.B. dann auf, wenn eine Institution eine Supervisorin/ einen Supervisor beschäftigt, um eine Supervision in einem Team durchzuführen. In diesem Fall schließt die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber den Kontrakt mit der Supervisorin/ dem Supervisor. Zwar besteht ohne besondere arbeitsvertragliche oder tarifvertragliche Regelung keine primäre Hauptpflicht einer Arbeitnehmerin/ eines Arbeitnehmers zur Teilnahme an einer Supervision. Allerdings gibt es Konstellationen, bei denen die Arbeitgeberin/ der Arbeitgeber im Rahmen ihres/ seines Direktionsrechts ihre/ seine Mitarbeiter/ innen zur Supervisionsteilnahme anhalten kann (s. dazu und auch zu der Frage, ob Mitarbeiter ein Recht auf Supervision haben Jutta Siemes in OSC, 1995, Heft 2, S. 184f m.w.N.). Weigert sich eine Mitarbeiterin/ ein Mitarbeiter beharrlich und unbegründet, kann dies mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen (insbesondere Abmahnung, evtl. danach auch Kündigung) geahndet werden

## **Ereignisse, unvorhergesehene**

*s. Verhinderung*

## **Fahrtkosten**

Wenn vertraglich nichts anderes vereinbart wurde, sind die angemessenen Fahrtkosten gemäß § 670 BGB notwendige Aufwendungen der Supervisorin/ des Supervisors, die die Auftraggeberin/ der Auftraggeber (Dienstberechtigte) zu ersetzen hat. Es empfiehlt sich aber gerade um Streitigkeiten wegen der Höhe solcher Kosten zu vermeiden, eine klare vertragliche Regelung.

## **Geschäftsbedingungen**

*s. AGB*

## **Gerichtsstand**

Für Klagen gegen Vertragspartnerinnen/ Vertragspartner der Supervisorin/ des Supervisors ist grundsätzlich das Gericht zuständig, in dessen Bezirk die Vertragspartnerinnen/ der Vertragspartner ihren/ seinen (Wohn-) Sitz hat. Im Falle der Durchführung des gerichtlichen Mahnverfahrens ist grundsätzlich das Gericht zuständig, in dessen Bezirk die Supervisorin/ der Supervisor ihren/ seinen Sitz hat. Aufgrund des so genannten automatisierten Mahnverfahrens ist die Zuständigkeit des Mahngerichts in den Bundesländern zentral ausgestaltet, so dass für mehrere Bezirke ein Mahngericht zuständig ist.

Ist die Vertragspartnerin/ der Vertragspartner eine juristische Person des Privatrechts (z. B. eine GmbH) oder des Öffentlichen Rechts (z. B. eine AöR) kann abweichend von der gerade bestimmten Regelung ein Gerichtsstand am Sitz der Supervisorin/ des Supervisors vertraglich vereinbart werden.

## **Honorar**

Das Honorar ist Vereinbarungssache und sollte ebenfalls schriftlich im Vertrag festgelegt werden. Werden keine Vereinbarungen über die Höhe des Honorars getroffen, richtet sie sich nach den allgemein gültigen Sätzen, § 612 Abs.2 BGB (vgl. Mitgliederordnung der DGSv in der jeweils geltenden Fassung). Die Fälligkeit des Honorars sollte ebenfalls schriftlich im Vertrag geregelt werden.

## **Kenntnis von geplanten Straftaten/ von bereits begangenen Straftaten**

*s. Schweigepflicht/ Offenbarung/ Zeugnisverweigerungsrecht*

## Kündigung/ außerordentliche Kündigung

*s. Beendigung des Kontraktes*

## Kontrakt

*s. Dienstvertrag*

## Mahnung

Um Zinsen oder andere Verzugsschäden (z. B. Rechtsverfolgungskosten) geltend machen zu können, wenn die Vertragspartnerin/ der Vertragspartner die Rechnung nicht bezahlt, ist entweder eine bestimmter Zahlungstermin im Vertrag zu vereinbaren oder eine Mahnung erforderlich. Im Falle der Vereinbarung eines konkreten Zahlungstermins gerät die Vertragspartnerin/ der Vertragspartner ohne weitere Mahnung durch Zeitablauf in Verzug. Durch eine schriftliche Mahnung, die einen konkreten Zahlungstermin beinhalten sollte, gerät der andere Vertragsteil in Verzug, wenn er den konkreten Zahlungstermin verstreichen lässt (§ 286 BGB). Die Mahnung kann auch per Telefax oder per E-Mail an die Kundin/ den Kunden gerichtet werden, allerdings ist die Supervisorin/ der Supervisor im Streitfall für den Zugang der Mahnung beweispflichtig. Es empfiehlt sich daher immer noch die schriftliche Mahnung per Einschreiben/ Rückschein. Es ist rechtlich nicht erforderlich, die Kundin/ den Kunden mehrfach zu schriftlich zu mahnen. In § 288 BGB ist die Höhe des Verzugszinses gesetzlich geregelt. Diese Höhe kann vertraglich anders vereinbart werden.

Verzug tritt auch dann ein, wenn die Kundin/ der Kunde nicht innerhalb von 30 Tagen nach Fälligkeit und nach Zugang einer Rechnung zahlt, § 286 Abs.3 BGB. Ist die Kundin/ der Kunde ein/e so genannte/r Verbraucher/in (§ 13 BGB), tritt Verzug nur ein, wenn die Kundin/ der Kunde in der Rechnung auf diese Folge ausdrücklich hingewiesen wurde.

Zahlt die Kundin/ der Kunde auf die Mahnung oder nach Ablauf der bestimmten Frist bzw. der 30 Tage nicht, kann die Supervisorin/ der Supervisor bei dem zuständigen Amtsgericht (s. Gerichtsstand) einen Antrag auf Erlass eines Mahnbescheids stellen. Achtung: Bei den meisten Amtsgerichten muss der Antrag online gestellt werden. Wird nach Zustellung des Mahnbescheids nicht gezahlt und binnen 14 Tagen auch kein Widerspruch eingelegt, ergeht auf Antrag ein Vollstreckungsbescheid. Dieser Vollstreckungsbescheid wird nach Ablauf von weiteren 14 Tage rechtskräftig, wenn in dieser Zeit kein Einspruch eingelegt wird. Der Vollstreckungsbescheid ist ein Titel, wie ein Urteil, d.h. aus dem Vollstreckungsbescheid kann die Forderung mit Mitteln der Zwangsvollstreckung

durchgesetzt werden. Legt die Schuldnerpartei Widerspruch oder Einspruch ein, kommt es zu einem normalen Gerichtsverfahren.

## **Mitteilungspflichten**

Die Mitteilungspflichten der Supervisorin/ des Supervisors gegenüber der/ dem Auftraggebenden, die/ der nicht gleichzeitig Supervisorin/ Supervisor ist, beschränken sich grundsätzlich auf Rahmendaten, d.h. darauf, ob die Sitzung stattgefunden hat und ob die Supervisorin/ der Supervisor anwesend war (näher dazu: Fieseler/ Lippenmaier in Supervision, Heft 9 1986, S. 67ff). Andere Regelungen können selbstverständlich in Abstimmung mit allen Beteiligten vereinbart werden.

## **Nebenkosten**

Es empfiehlt sich, schriftlich zu vereinbaren, wer die der Supervisorin/ dem Supervisor entstehenden Nebenkosten (wie z.B. Fahrtkosten, s.o., Übernachtungskosten etc.) tragen soll. Wenn eine Einigung darüber nicht stattgefunden hat, ist für die Ersatzfähigkeit ausschlaggebend, ob es sich um Aufwendungen handelt, die durch das vereinbarte Honorar abgegolten sein sollten oder nicht. Dies im Einzelfall zu überprüfen kann schwierig werden, weshalb vertragliche Regelungen empfohlen werden.

## **Schweigepflicht/ zulässige Offenbarungen/ Zeugnisverweigerungsrecht**

Grundsätzlich wird die Pflicht, Geheimnisse des persönlichen Lebensbereiches der Supervisorinnen und Supervisanden zu wahren, vertraglich vereinbart. Gewöhnlich soll eine solche Vereinbarung auch gegenüber anderen, ebenfalls gesetzlich oder vertraglich Verpflichteten gelten. Will die Supervisorin/ der Supervisor im Rahmen eines kollegialen Austausches über eine bestimmte Supervisionsgruppe oder eine bestimmte supervidierte Person sprechen, muss dies vorher im Vertrag vereinbart werden. Eine Regelung hierüber lediglich in AGB's ist nicht anzuraten.

Diese vertraglich vereinbarte Schweigepflicht gilt nicht, wenn das öffentliche Interesse an der Offenbarung dem Interesse der Supervisorin/ des Supervisanden an Verschwiegenheit überwiegt. Bsp.: Die Supervisorin/ der Supervisor erfährt von sexuellem Missbrauch, von einem Mord, einem Raub mit Todesfolge, einer langanhaltenden Freiheitsberaubung oder von einem anderen schwerwie-

genden strafrechtlich relevanten Sachverhalt. Umgekehrt macht sich die Supervisorin/ der Supervisor nicht strafbar, wenn sie/ er z. B. o. g. Sachverhalte nicht anzeigt, es sei denn, ihr/ ihm sind Sachverhalte bekannt geworden, wie sie in § 138 StGB aufgeführt sind.

Die in § 203 StGB aufgeführten strafrechtlichen Konsequenzen kommen für Supervisorinnen und Supervisoren in der Regel nicht in Betracht, weil sie nicht zu den dort aufgeführten Berufsgruppen zählen. Dies kann im Einzelfall aber anders sein, weswegen wir in Zweifelsfällen eine Beratung anraten.

Im Verfahren vor den Zivil-,Arbeits-,Sozial- und Verwaltungsgerichten hat die Supervisorin/ der Supervisor ein Zeugnisverweigerungsrecht hinsichtlich der Dinge, wegen derer sie/ er auch vertraglich zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Es kommt aber in solchen Fällen eine Entbindung von der Schweigepflicht in Betracht. Etwas anderes gilt in einem Strafprozess: Da die reine Beratungstätigkeit der Supervisorinnen und Supervisoren in den meisten Fällen nicht zu einem Zeugnisverweigerungsrecht im Sinne des § 53 StPO führt, sind Supervisorinnen und Supervisoren in der Regel in einem Strafprozess zur Aussage verpflichtet.

## **Vertrag**

*s. Kontrakt, s. Dienstvertrag*

## **Verhinderung des Dienstberechtigten/ des Dienstverpflichteten**

Versäumen die Supervisand/innen den vereinbarten Termin schuldhaft, behält die Supervisorin/ der Supervisor den Anspruch auf das Honorar, muss sich jedoch ersparte Aufwendungen anrechnen lassen, § 615 BGB. Einen darüber hinausgehenden Schaden kann die Supervisorin/ der Supervisor geltend machen, wenn sie/ er wegen des vereinbarten Termins, der ausgefallen ist, einen anderen, höher dotierten Auftrag abgesagt hat, der auch nicht zu einem anderen Termin nachgeholt werden kann. Es empfiehlt sich, mit der Supervisandin/ dem Supervisanden eine vertragliche Regelung über Honorare im Falle von Ausfällen zu vereinbaren.

Findet die Beratungsleistung aus Gründen nicht statt, die die Supervisorin/ der Supervisor zu vertreten hat, gerät sie/ er in Verzug. Die Auftraggeberin/ der Auftraggeber (Dienstberechtigte) kann theoretisch die vertraglich vereinbarte Beratungsleistung gerichtlich geltend machen und eine Verurteilung zur Leistung erwirken. Diese Vorgehensweise ist jedoch praxisfern, weil eine Beratungsdienstleistung nach § 888 Abs. 3 ZPO mit Zwangsmitteln (Zwangshaft, Zwangsgeld) nicht durchsetzbar ist. Die Auftraggeberin/ der Auftraggeber kann jedoch den

Schaden geltend machen, der ihm dadurch entstanden ist, dass die Supervisorin/ der Supervisor die Beratungsleistung nicht durchgeführt hat. Letztlich kann er die Leistung auch ablehnen und vom Vertrag zurücktreten und zusätzlich Schadenersatz verlangen, z. B. weil eine andere Supervisorin/ ein anderer Supervisor zu höherem Honorar engagiert werden musste oder als Ersatz für die ausgefallene Arbeitszeit der zu Supervidierenden.

### **Zusätzliche Leistungen (Auswertungsgespräch mit Leitung/ Erstellung einer schriftlichen Auswertung ...)**

Zusätzliche Leistungen, wie z. B. ein Auswertungsgespräch, Erstellung einer schriftlichen Auswertung etc., können als Vertragspflichten schriftlich im Vertrag vereinbart werden. Solche zusätzlichen Pflichten sollten entweder gesondert vergütet werden oder bei der Höhe des Gesamthonorars berücksichtigt werden.

### **Zahlungsverzug**

*s. Mahnung*

*Die genannten Gesetzestexte finden Sie in der jeweils geltenden Fassung unter [www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de), einer Website des Bundesministeriums der Justiz.*



Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv)  
Lütticher Straße 1-3, 50674 Köln  
Telefon 0221-92004-0, Telefax 0221-92004-29  
info@dgsv.de, www.dgsv.de