

# Zufriedenheit der in Basel-Stadt und Baselland delegiert arbeitenden PsychotherapeutInnen mit Anstellungsbedingungen und Lohn, sowie Empfehlungen zur «Good Practice» der Delegation

Gassan Gradwohl, Simone Helmig, Christine Steiner

Verband der PsychotherapeutInnen beider Basel VPB

**Zusammenfassung.** Der Verband der Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten beider Basel (VPB) erhob mittels einer anonymisierten Onlineumfrage Daten zu Lohn und Anstellungsbedingungen delegiert arbeitender PsychotherapeutInnen, sowie zu deren Zufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen. 116 (54.7 Prozent) der 212 angeschriebenen in Basel-Stadt oder Baselland delegiert tätigen PsychotherapeutInnen nahmen an der Umfrage teil. Die deskriptive Auswertung der verschiedenen Anstellungsbedingungen wird in dieser Arbeit erläutert. Ebenso wird der durchschnittliche Lohn der Befragten berichtet und zwecks Vergleichbarkeit in standardisierter Form veranschaulicht.

Den Delegierten im Stunden- oder Monatslohn (57.1 Prozent der Befragten) werden durchschnittlich 11.3 Prozent (Spannweite 0.3 bis 29.5 Prozent) ihres Bruttostundenansatzes von Fr. 136.05 für weitere, in der Umfrage nicht berücksichtigte Ausgaben – evtl. auch für eine Gewinnbeteiligung der delegierenden Person – abgezogen. Von den Delegierten, die weitgehend autonom ihre Finanzen regeln (42.9 Prozent der Befragten), geben 60.4 Prozent an, weder eine Delegations- noch eine Aufwandspauschale der delegierenden Person entrichten zu müssen. Die restlichen 39.6 Prozent dieser «autonomen Delegierten» geben eine Delegations- und/oder Aufwandspauschale von durchschnittlich 13.1 Prozent (Spannweite 1.5 bis 50.0 Prozent) ihres Umsatzes ab.

Die Zufriedenheit der delegiert arbeitenden PsychotherapeutInnen mit ihren Anstellungsbedingungen zeigt sich heterogen: während die «autonomen Delegierten» im grossen Ganzen mit ihrem Lohn (im Rahmen der Möglichkeiten des Delegationsmodells), mit der Transparenz der Geschäftszahlen, mit der Arbeitsbeziehung zur und Zusammenarbeit mit der delegierenden Person zufrieden sind, fällt die Zufriedenheit der im Stunden- oder Monatslohn tätigen Delegierten bedeutend niedriger aus. Daraus ergibt sich ein deutlich stärkerer Wunsch der Zweitgenannten, die Anstellungsbedingungen zu verbessern, wobei aber beide Gruppen, die «autonomen Delegierten» wie auch die Delegierten im Stunden-/Monatslohn, solidarisch eine gewerkschaftliche Organisierung mehrheitlich unterstützen würden.

Der VPB formuliert Empfehlungen zur guten Delegation, welche eine faire und beidseitig bereichernde Zusammenarbeit zwischen delegierenden ÄrztInnen und delegiert arbeitenden PsychotherapeutInnen fördern sollen.

Methodik .....	Seite 2
Ergebnisse .....	Seite 3
Demografische Daten	
Anstellungsbedingungen	
Lohndaten und Lohnvergleich	
Zufriedenheit	
Diskussion .....	Seite 9
Repräsentativität der Umfrage	
Validität und Reliabilität der Daten	
Zufriedenheit der delegiert Arbeitenden	
Empfehlungen zur «Good Practice» der Delegation	
Ausblick	

In diesen Fällen entsteht der Eindruck, dass die betreffenden delegierenden ÄrztInnen die berufspolitische Schiefelage zwischen ärztlichen und psychologischen PsychotherapeutInnen ausnutzen, um sich – auf Kosten ihrer Angestellten – zu bereichern. Zum Glück ist aber auch von anderen, durchaus fairen Anstellungsbedingungen zu hören, bei denen die Bereicherung nicht monetärer Art und für beide Seiten gewinnbringend ist.

Es stellt sich die Frage, ob es sich bei den berichteten ausbeuterischen Anstellungsverhältnissen lediglich um ausserordentliche Einzelfälle handelt, oder ob dies ein verbreiteter Missstand ist. Hieraus ergab sich die Fragestellung der vorliegenden explorativen Studie: Welches sind die gängigen Anstellungsbedingungen der delegiert arbeitenden PsychotherapeutInnen, welches die gängigen Lohnmodalitäten? Und wie zufrieden sind die betreffenden psychologischen PsychotherapeutInnen mit diesen Anstellungs- und Lohnbedingungen?

Immer wieder hört man von schlechten Anstellungsbedingungen delegiert arbeitender PsychotherapeutInnen, insbesondere von nicht nachvollziehbar niedrigen Löhnen.

Der Verband der Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten beider Basel (VPB) hat diese Fragestellung zum Anlass genommen, um eine Erhebung unter den in einer Praxis delegiert in Basel-Stadt oder Baselland arbeitenden PsychotherapeutInnen durchzuführen. Beweggrund ist, Transparenz zu fördern und für eine faire und bereichernde Zusammenarbeit zwischen psychologischen und ärztlichen PsychotherapeutInnen einzustehen. Es soll einerseits für die den delegierenden ÄrztInnen entstehenden Kosten sensibilisiert werden, welche unseres Erachtens nicht von diesen getragen werden sollen/können. Andererseits sollen, wo vorhanden, Missstände aufgedeckt und zu niedrige Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen bekämpft werden.

Aktuell scheint ein Wechsel zum Anordnungsmodell in greifbare Nähe gerückt, welches ohnedies die Zusammenarbeit zwischen psychologischen und ärztlichen PsychotherapeutInnen neu definieren würde. Die vorliegende Arbeit zielt darauf ab, die Arbeitsbedingungen unter dem noch aktuellen Status quo des Delegationsmodells bis zum Modellwechsel fair zu gestalten.

## Methodik

### Design

Bei der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine explorative Online-Fragebogenstudie, welche anonymisiert durchgeführt wurde (d.h. die gegebenen Antworten konnten zu keinem Zeitpunkt einer Person zugeordnet werden). Im ersten Teil der Umfrage wurden demografische Eckpunkte und Angaben zu den Anstellungsbedingungen erfragt. Im zweiten Teil wurden Angaben zu Lohn und Lohnabzügen erhoben, und im dritten und letzten Teil wurden verschiedene Aspekte der Zufriedenheit mit den Anstellungsbedingungen mittels 6-Punkte-Likert-Skalen eruiert.

### TeilnehmerInnen

Da von offizieller Seite keine Aufstellung aller in Basel-Stadt und Baselland delegiert arbeitenden PsychotherapeutInnen erhältlich war, bedurfte es intensiver Rechercharbeiten, um eine solche Liste zu erstellen, wobei folgende Quellen benutzt wurden: Psychotherapieverzeichnis BS&BL, doc24.ch, FSP-Register, VPB-Mitgliederliste, Psychologieberuferegister des Bundesamtes für Gesundheit sowie diverse Praxis-Webseiten. Als Einschlusskriterium galt eine aktuelle delegierte Anstellung in einer Praxis in Basel-Stadt oder Baselland. Delegiert Angestellte in Institutionen wurden von der Befragung ausgeschlossen, da deren Infrastrukturkosten schlecht mit den Infrastrukturkosten von Praxen vergleichbar sind. So entstand eine Liste mit 182 vermutlich delegiert Arbeitenden (112 Personen in Basel-Stadt, 70 Personen in Baselland). Im Juli 2019 wurde diese Liste – aus Datenschutzgründen nur die Namen

ohne weitere Kontaktangaben – an alle 182 Personen gemailt mit der Bitte, Streichungen und Ergänzungen rückzumelden, um die Liste zu bereinigen. Schlussendlich konnten insgesamt 212 Personen zur Teilnahme an der Umfrage eingeladen werden.

### Material

Als Plattform der Umfrage diente das Online-Umfrage-tool LimeSurvey. Zudem wurde ein Lohnkalkulationstool entwickelt und qua HTML-/CSS-Programmierung in die Online-Umfrage implementiert. Dadurch erhielten die Teilnehmenden bei der Erfassung der Lohndaten eine unmittelbare Rückmeldung über die den delegierenden ÄrztInnen entstehenden Kosten (z.B. Sozialversicherungen, Raummiete, bezahlte Ferien) bzw. die daraus resultierenden Lohnabzüge. Die Umfrage wurde bewusst kurz konzipiert (ca. 40 Fragen, abhängig von den gegebenen Antworten), um den zeitlichen Aufwand der Teilnehmenden so gering wie möglich zu halten (ca. 10 bis 15 Minuten).

Ein personalisierter Teilnahmeschlüssel/-link sorgte dafür, dass nur eingeladene Personen und jede Person nur einmal an der Umfrage teilnehmen konnte.

### Prozedere

Die Umfrage wurde im Mai 2019 vorstandsintern und im Juni 2019 verbandsintern getestet. Die Rückmeldungen flossen bei der Finalisierung des Fragebogens mit ein. Vom 12. August bis 11. September 2019 wurde die endgültige Umfrage durchgeführt, wobei am 26. August eine Teilnahmeerinnerung per Mail versendet wurde.

### Statistik

Die Auswertung und Darstellung der quantitativen Daten erfolgten deskriptiv. Die Antworten in den drei Kommentarfeldern wurden nicht statistisch ausgewertet, fliessen aber als Stimmungsbild ins Kapitel «Zufriedenheit der delegiert arbeitenden PsychotherapeutInnen» mit ein.

Vor der statistischen Analyse wurden die Daten bereinigt. Offensichtliche Tippfehler (z.B. «Alter: 0 Jahre», «Delegationspauschale: 100%» oder «monatliche Arbeitsstunden: 1'500») wurden gelöscht. Zudem wurden bei den Lohnberechnungen und bei den Hochrechnungen auf ein 100%-Pensum alle Ausreisser, welche mehr als zwei Standardabweichungen vom Mittelwert entfernt lagen, eliminiert. Gruppenvergleiche in den Massen der zentralen Tendenzen (Ergebnisse, Kapitel «Zufriedenheit») wurden mit dem non-parametrischen Mann-Whitney-U-Test für unabhängige Stichproben gerechnet, da die Voraussetzungen für einen *t*-Test nicht gegeben waren: die Intervallskalierung der Daten kann zumindest kritisch hinterfragt werden, die geforderte Normalverteilung ist aber klar nicht gegeben.

## Ergebnisse

Von 212 zur Umfrage eingeladenen Personen nahmen 116 vollständig teil (54.7%). Vier Personen erfüllten das Einschlusskriterium aufgrund ihrer Tätigkeit in einer Institution nicht, womit  $N = 112$  valide Datensätze übrigblieben.

## Demografische Daten

### Geschlecht und Alter

Die Stichprobe setzt sich aus 80.4% Frauen und 19.6% Männern zusammen. Das Durchschnittsalter liegt bei  $M = 43.5$  Jahren (Modalwert  $x_{Mod} = 34$ , Median  $x_{Med} = 39$ , Spannweite 28 bis 73 Jahre, Standardabweichung  $SD = 11.8$ ).

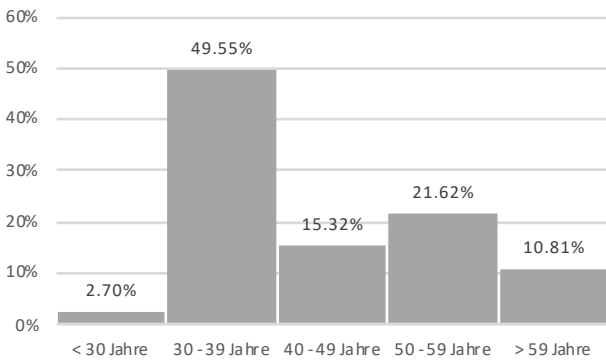


Abbildung 1. Altersstruktur der Stichprobe nach Altersklassen.

### Arbeitsort und -bereich

65.2% der Befragten arbeiten in Basel-Stadt, 34.8% in Baselland. 5.4% geben an, mit Kindern und Jugendlichen zu arbeiten, 41.1% mit Erwachsenen, 17.0% sowohl als auch (36.6% keine Angaben).

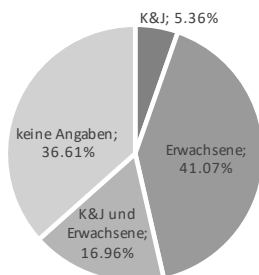


Abbildung 2. Arbeitsbereiche der befragten PsychotherapeutInnen.

### Arbeitserfahrung und Anstellungsdauer

Die durchschnittliche psychotherapeutische Erfahrung liegt bei  $M = 12.3$  Jahren (Spannweite 1 bis 43 Jahre,  $SD = 9.3$ ).

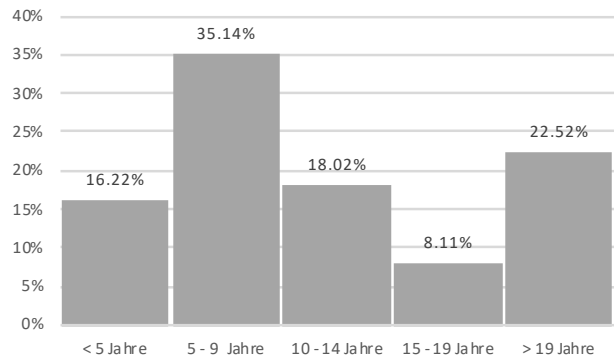


Abbildung 3. Psychotherapeutische Erfahrung der Befragten.

76.8% der Stichprobe sind eidgenössisch anerkannte, 20.5% in Ausbildung stehende PsychotherapeutInnen (2.7% weder noch).

Durchschnittlich sind die Befragten seit  $M = 6.1$  Jahren bei der aktuellen Arbeitsstelle angestellt (Spannweite 0 bis 37 Jahre,  $SD = 8.0$ ).

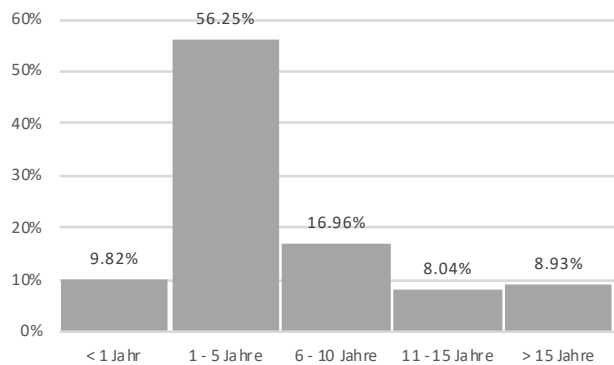


Abbildung 4. Anstellungsdauer an der aktuellen Arbeitsstelle.

## Anstellungsbedingungen

### Kündigungsfrist

Die durchschnittliche Kündigungsfrist liegt bei  $M = 3.5$  Monaten (Spannweite 0 bis 12 Monate,  $SD = 1.9$ ).

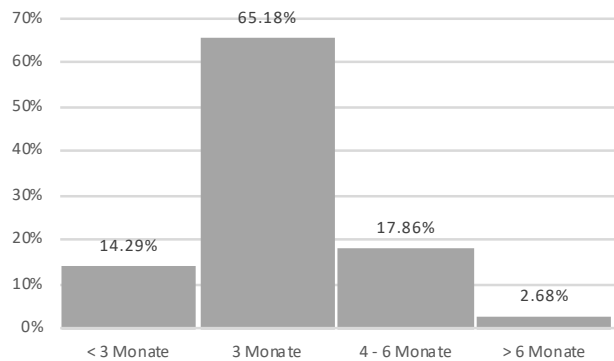


Abbildung 5. Kündigungsfrist der delegiert Angestellten.

### Inkasso- und Akquisitionsrisiko

Sollte eine Rechnung bis zuletzt (trotz Betreuung) unbeglichen bleiben, so liegt dieses Inkassorisiko bei 50.9% der Befragten bei ihnen selbst, bei 42.9% übernehmen die delegierenden ÄrztInnen das Risiko (6.3% sonstiges).

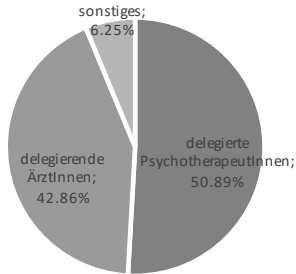


Abbildung 6. Wer trägt das Inkassorisiko?

Das Risiko eines Lohnausfalls aufgrund zu geringer PatientInnenzahlen tragen in 75.9% die befragten PsychotherapeutInnen, in 18.8% die delegierenden Personen (5.4% sonstiges).

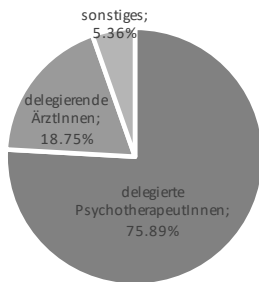


Abbildung 7. Wer trägt den Lohnausfall bei fehlender Auslastung?

### Stellenprozente, verrechenbare und nicht-verrechenbare Leistungen

Das durchschnittliche Arbeitspensum (bei der betreffenden delegierten Anstellung) liegt bei  $M = 60.5\%$  mit einer Spannweite von 10 bis 100% ( $SD = 22.8$ ).

Werden die verrechenbaren Leistungen auf ein 100%-Pensum hochgerechnet, so beträgt der Durchschnitt  $M = 108.1$  Stunden pro Monat bei einer Spannweite von 20 bis 175 Stunden ( $SD = 33.5$ ).

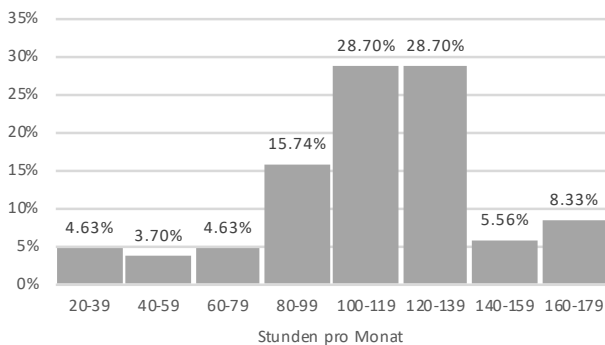


Abbildung 8. Anzahl verrechenbarer Leistungen pro Monat (bei 100%).

Die verrechenbaren Leistungen nur der im Monatslohn angestellten Delegierten beträgt bei einem 100%-Pensum durchschnittlich  $M = 124.7$  Stunden pro Monat bei einer Spannweite von 75 bis 175 Stunden ( $SD = 26.4$ ).

Die nicht-verrechenbaren Leistungen hochgerechnet auf ein 100%-Pensum betragen durchschnittlich  $M = 15.9$  Stunden pro Monat bei einer Spannweite von 0 bis 43 Stunden ( $SD = 10.5$ ).

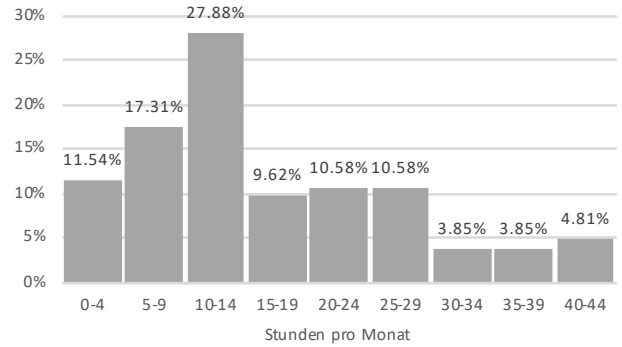


Abbildung 9. Anzahl nicht-verrechenbarer Leistungen pro Monat (bei einem 100%-Pensum).

### Therapieraummiete

Die durchschnittliche Miete aller Befragten liegt bei 689.- Franken pro Monat bei einer Spannweite von 130.- bis 1'600.- Franken ( $SD = 275.5$ ). Bei diesen Angaben ist zu berücksichtigen, dass manche Delegierte im Teilzeitpensum arbeiten, womit sich auch die Therapieraummiete reduziert. Andere teilen trotz Teilzeitpensum ihren Raum nicht und zahlen deshalb die volle Miete.

65.6% der im Stunden-/Monatslohn Arbeitenden kennen die Höhe der Miete ihres Therapieraums nicht, die restlichen 34.4% geben eine durchschnittliche Miete von 578.- Franken pro Monat an, bei einer Spannweite von 130.- bis 1'100.- Franken ( $SD = 243.1$ ).

### Arbeitsmodell

42.9% der Befragten geben an, vom Gesamtumsatz (Tarmed-Tarif 136.05 Franken/Stunde) alle Auslagen selbst zu bezahlen, also die Finanzen weitgehend autonom zu verwalten (im Weiteren als «autonome Delegierte» bezeichnet). 57.1% bekommen von den delegierenden ÄrztInnen einen Nettolohn ausbezahlt – 59.4% hiervon einen Stundenlohn, 40.6% einen Monatslohn.

### Weitere Anstellungsmodalitäten der Delegierten im Stunden-/Monatslohn

Während diverse Sozialabzüge von Gesetzes wegen (tlw. ab einer bestimmten Verdienstgrenze) obligatorisch sind (AHV, IV, EO, ALV, UVG BU und NBU, BVG), ist die Krankentaggeldversicherung fakultativ. Bei 79.7% der im Stunden-/Monatslohn tätigen Delegierten ist eine KTG-Versicherung vorhanden.

68.8% der Delegierten im Stunden-/Monatslohn geben an, bezahlte Ferien oder Ferienentschädigung zu erhalten, wobei die durchschnittliche Anzahl Ferienwochen  $M = 5.2$  Wochen mit einer Spannweite von 4 bis 12 Wochen ( $SD = 1.3$ ) beträgt. Bezahlte Feiertage oder Feiertagsentschädigung erhalten 51.6% der Delegierten im Stunden-/Monatslohn, 7.8% erhalten einen dreizehnten Monatslohn.

29.7% der Delegierten im Stunden-/Monatslohn geben an, Weiterbildungsgeld zu beziehen, durchschnittlich 964.45 Franken pro Jahr mit einer Spannweite von 200.00 bis 3'200.00 Franken ( $SD = 726.3$ ). 21.9% beziehen bezahlte Weiterbildungszeit, durchschnittlich 30.7 Stunden im Jahr (Spannweite 2 bis 100 Stunden,  $SD = 26.5$ ).

### Weitere Anstellungsmodalitäten der «autonomen Delegierten»

60.4% der Delegierten, welche ihre Finanzen weitgehend autonom regeln, bezahlen der delegierenden Person weder einer Delegationspauschale, noch eine Pauschale für deren Aufwand oder Arbeitsmaterial. 14.6% geben an, eine Delegationspauschale zu bezahlen, 14.6% eine Pauschale für Aufwand und Arbeitsmaterial, 10.4% bezahlen beides.

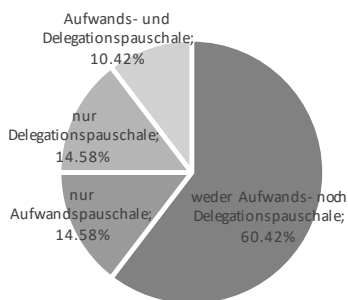


Abbildung 10. Abgabe von Delegations- und Aufwandspauschalen der «autonomen Delegierten».

75% der «autonomen Delegierten» geben an, ihre Aufwendungen steuerlich geltend machen zu können.

## Lohndaten und Lohnvergleich

### Delegierte im Stunden- oder Monatslohn

Der Bruttostundenansatz für delegierte Psychotherapie beträgt nach KVG Fr. 136.05. Nach den individuellen all-fälligen Abzügen (ArbeitnehmerIn- und ArbeitgeberIn-Anteil) für AHV/IV/EO/ALV, UVG BU & NBU, KTG, BVG, bezahlte Ferien und Feiertage, 13. Monatslohn, Weiterbildungsgeld, bezahlte Weiterbildungszeit und Miete, ergibt sich ein berechneter Nettostundenlohn von durchschnittlich  $M = 83.10$  Franken (Spannweite 69.00 bis 106.20 Franken,  $SD = 8.3$ ). Demgegenüber liegt der effektiv ausbezahlte Nettostundenlohn bei durchschnittlich  $M = 67.70$  Franken (Spannweite von 48.25 bis 85.70

Franken,  $SD = 9.2$ ). Das heisst, es werden durchschnittlich 15.40 Franken bzw. 11.3 Prozent (Spannweite 0.3 bis 29.5 Prozent) des Bruttostundenansatzes für weitere Ausgaben, evtl. auch für eine Gewinnbeteiligung der delegierenden Person, abgezogen.

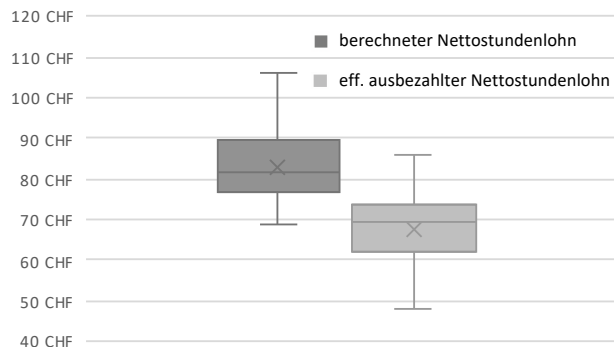


Abbildung 11. Berechneter und effektiv ausbezahlter Nettostundenlohn der Delegierten im Stunden-/Monatslohn.

Da die Anstellungsmodalitäten (z.B. KTG, bezahlte Ferien, bezahlte Weiterbildung, 13. Monatslohn) sehr heterogen sind (vgl. Kapitel «Anstellungsbedingungen»), der ausbezahlte Nettolohn aber unter anderem auch mit diesen Leistungen bzw. Abzügen für diese Leistungen variiert, können die individuellen Löhne nicht direkt miteinander verglichen werden. Deswegen wurden zur Veranschaulichung beispielhaft drei standardisierte «Leistungspakete» gerechnet.

*Beispiel 1.* Vorausgesetzt, alle Delegierten im Stunden- oder Monatslohn hätten nur die wie im Folgenden standardisierten Abzüge für AHV/IV/EO/ALV (12.45%), UVG BU (0.3%), UVG NBU (1.2%) sowie die effektiven (nicht standardisierten) Mietkosten, so ergibt sich ein berechneter Nettostundenlohn von durchschnittlich  $M = 109.95$  Franken (Spannweite 106.50 bis 113.20 Franken,  $SD = 1.5$ ). Demgegenüber liegt der effektiv ausbezahlte Nettostundenlohn bei durchschnittlich  $M = 94.30$  Franken (Spannweite 71.55 bis 108.65 Franken,  $SD = 9.6$ ).

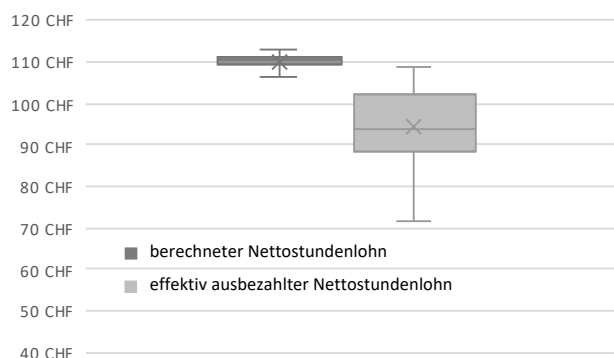


Abbildung 12. Standardisierter Vergleich, Beispiel 1: Berechneter und effektiv ausbezahlter Nettostundenlohn der Delegierten im Stunden-/Monatslohn.

**Beispiel 2.** Vorausgesetzt, zu den oben gemachten Abzügen für AHV/IV/EO/ALV (12.45%), UVG BU (0.3%), UVG NBU (1.2%) sowie die effektiven (nicht standardisierten) Mietkosten kämen zusätzliche Abzüge für KTG (0.96%) und BVG (14%), so ergibt sich ein berechneter Nettostundenlohn von durchschnittlich  $M = 89.60$  Franken (Spannweite 86.15 bis 92.85 Franken,  $SD = 1.5$ ). Demgegenüber liegt der effektiv ausbezahlte Nettostundenlohn bei durchschnittlich  $M = 73.95$  Franken (Spannweite 51.20 bis 88.30 Franken,  $SD = 9.6$ ).

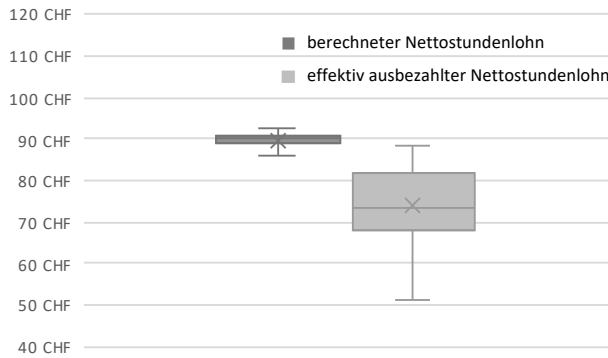


Abbildung 13. Standardisierter Vergleich, Beispiel 2: Berechneter und effektiv ausbezahlter Nettostundenlohn der Delegierten im Stunden-/Monatslohn.

**Beispiel 3.** Vorausgesetzt, zu den obigen Abzügen für AHV/IV/EO/ALV (12.45%), UVG BU (0.3%), UVG NBU (1.2%), die effektiven (nicht standardisierten) Mietkosten, KTG (0.96%) und BVG (14%), kämen zusätzlich vier Wochen bezahlte Ferien und acht bezahlte Feiertage hinzu, so ergibt sich ein berechneter Nettostundenlohn von durchschnittlich  $M = 80.15$  Franken (Spannweite 77.05 bis 83.10 Franken,  $SD = 1.3$ ). Demgegenüber liegt der effektiv ausbezahlte Nettostundenlohn bei durchschnittlich  $M = 66.15$  Franken (Spannweite 45.80 bis 79.00 Franken,  $SD = 8.6$ ).

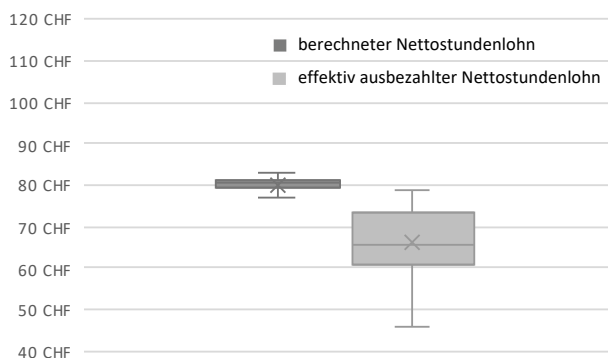


Abbildung 14. Standardisierter Vergleich, Beispiel 3: Berechneter und effektiv ausbezahlter Nettostundenlohn der Delegierten im Stunden-/Monatslohn.

### «Autonome Delegierte»

39.6% der «autonomen Delegierten» bezahlen ihrer delegierenden Ärztin / ihrem delegierenden Arzt eine Delegations- und/oder Aufwandspauschale (vgl. Kapitel «Anstellungsbedingungen»). Die Delegationspauschale beträgt durchschnittlich  $M = 6.4\%$  des Umsatzes bei einer Spannweite von 0.5% bis 20%. Die Pauschale für Aufwand und Arbeitsmaterial liegt durchschnittlich bei  $M = 8.7\%$  des Umsatzes bei einer Spannweite von 1.5% bis 30%. Diese 39.6% der «autonomen Delegierten» entrichten also, beide Pauschalen zusammengenommen, durchschnittlich  $M = 13.1\%$  ihres Umsatzes der delegierenden Person, bei einer Spannweite von 1.5% bis 50%.

Veranschaulicht an einem Beispiel: Vorausgesetzt, alle «autonomen Delegierten» hätten nur die wie im Folgenden standardisierten Abzüge für AHV/IV/EO/ALV (12.45%), UVG BU (0.3%), UVG NBU (1.2%), die effektiven (nicht standardisierten) Mietkosten, KTG (0.96%) und BVG (14%), so ergibt sich ein berechneter Nettostundenlohn von durchschnittlich  $M = 81.45$  Franken (Spannweite von 40.45 bis 96.70 Franken,  $SD = 11.4$ ). Demgegenüber liegt der Nettostundenlohn nach allfälligem Abzug der Pauschalen bei durchschnittlich  $M = 78.65$  Franken (Spannweite 40.45 bis 96.70 Franken,  $SD = 12.5$ ).

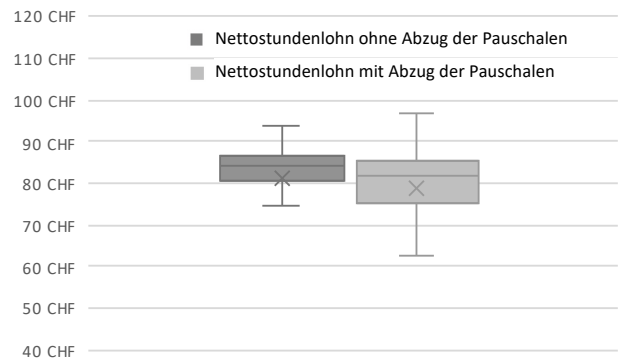


Abbildung 15. Standardisierter Vergleich, Beispiel: Nettostundenlohn der «autonomen Delegierten» ohne vs. mit Abzug der Pauschalen.

## Zufriedenheit

### Zufriedenheit mit dem Lohn

Gefragt, ob die delegiert arbeitenden PsychotherapeutInnen denken, einen fairen Lohn (im Rahmen der Möglichkeiten des Delegationsmodells) zu erhalten, ergibt sich auf einer 6-Punkte-Likert-Skala von 1 («überhaupt nicht») bis 6 («sehr») ein Mittelwert von  $M = 4.1$  ( $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 4.5$ ). Allerdings zeigen sich signifikante Unterschiede

(Mann-Whitney-U-Test:  $U = 619.5$ ,  $Z = -5.5$ ,  $p < .001$ ) in den Massen der zentralen Tendenzen zwischen den Antworten der Delegierten im Stunden-/Monatslohn ( $M = 3.4$ ,  $x_{Mod} = 3$ ,  $x_{Med} = 3$ ) versus den «autonomen Delegierten» ( $M = 5.1$ ,  $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 6$ ).

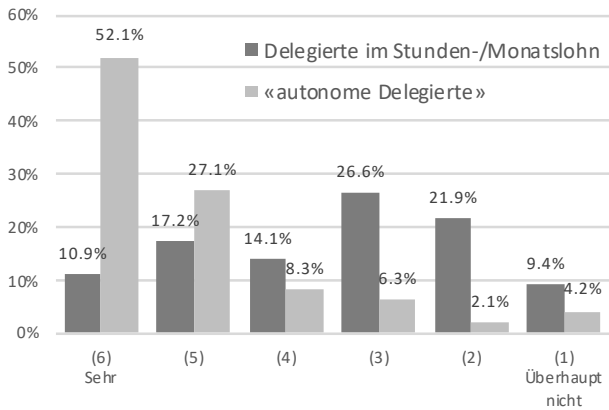


Abbildung 16. «Denken Sie, dass Sie einen fairen Lohn erhalten?»

Bei der Frage, ob sich ihre delegierende Ärztin / ihr delegierender Arzt unfairerweise an ihnen finanziell bereichern würde, ergibt sich ein Mittelwert von  $M = 2.4$  ( $x_{Mod} = 1$ ,  $x_{Med} = 1$ ). Auch hier zeigen sich signifikante Unterschiede (Mann-Whitney-U-Test:  $U = 2458.5$ ,  $Z = 5.8$ ,  $p < .001$ ) zwischen den Antworten der Delegierten im Stunden-/Monatslohn ( $M = 3.1$ ,  $x_{Mod} = 1$ ,  $x_{Med} = 3$ ) und den «autonomen Delegierten» ( $M = 1.3$ ,  $x_{Mod} = 1$ ,  $x_{Med} = 1$ ).

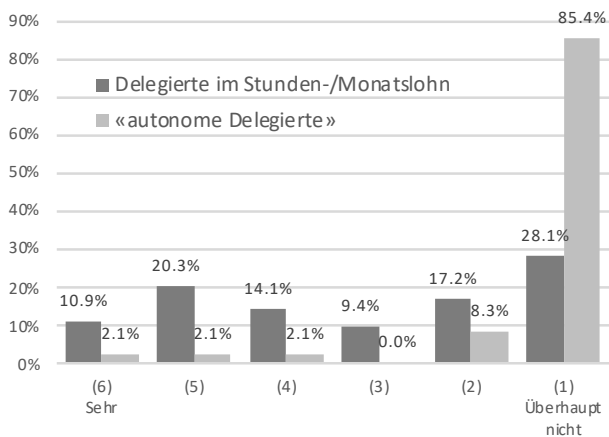


Abbildung 17. «Denken Sie, dass Ihre delegierende Ärztin sich unfairerweise an Ihnen finanziell bereichert?»

### Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten

Wie zufrieden die im Stunden-/Monatslohn tätigen Delegierten mit den von ihrer delegierenden Person angebotenen Möglichkeiten zur Weiterbildung (z.B. Weiterbildungsgeld, bezahlte Weiterbildungstage) sind, wird im Durchschnitt mit  $M = 2.9$  ( $x_{Mod} = 1$ ,  $x_{Med} = 3$ ) beantwortet.

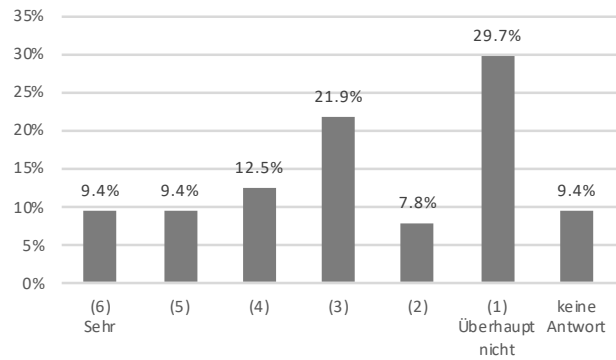


Abbildung 18. Zufriedenheit der Delegierten im Stunden-/Monatslohn mit den von ihrer delegierenden Person angebotenen Möglichkeiten zur Weiterbildung.

### Zufriedenheit mit der Arbeitsbeziehung und der Zusammenarbeit

Die Zufriedenheit mit der Arbeitsbeziehung zwischen den Befragten und der jeweils delegierenden Person wird durchschnittlich mit  $M = 4.9$  ( $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 5$ ) eingestuft. Auch hier zeigen sich wieder signifikante Unterschiede (Mann-Whitney-U-Test:  $U = 940.5$ ,  $Z = -3.7$ ,  $p < .001$ ) in den Massen der zentralen Tendenzen zwischen den Antworten der Delegierten im Stunden-/Monatslohn ( $M = 4.4$ ,  $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 5$ ) versus den «autonomen Delegierten» ( $M = 5.4$ ,  $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 6$ ).

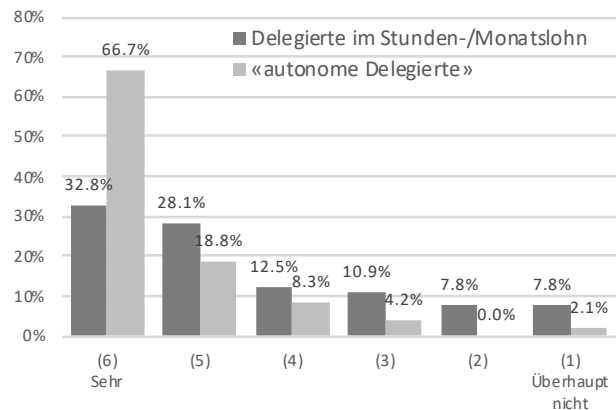


Abbildung 19. Zufriedenheit der Befragten mit der Arbeitsbeziehung zur delegierenden Person.

Wie zufrieden die UmfrageteilnehmerInnen mit der Balance aus eigenverantwortlichem Arbeiten versus Begleitung durch die delegierende Person sind, wird im Durchschnitt mit  $M = 5.0$  ( $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 5$ ) beantwortet. Die differenzierte Betrachtung (Mann-Whitney-U-Test:  $U = 943.0$ ,  $Z = -3.5$ ,  $p < .001$ ) ergibt erneut einen signifikanten Unterschied zwischen den Delegierten im Stunden-/Monatslohn ( $M = 4.6$  ( $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 5$ )) und den «autonomen Delegierten» ( $M = 5.5$  ( $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 6$ )).

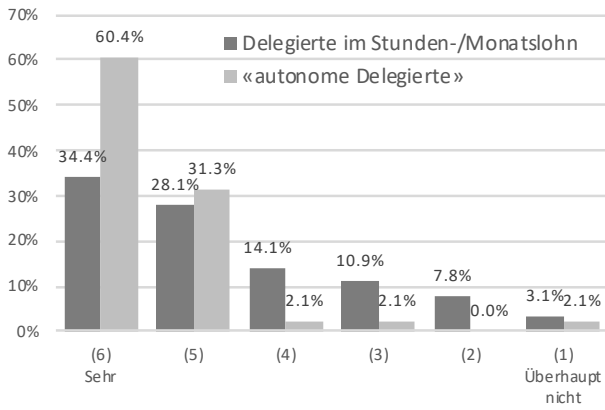


Abbildung 20. Zufriedenheit der Befragten mit der Zusammenarbeit mit der delegierenden Person.

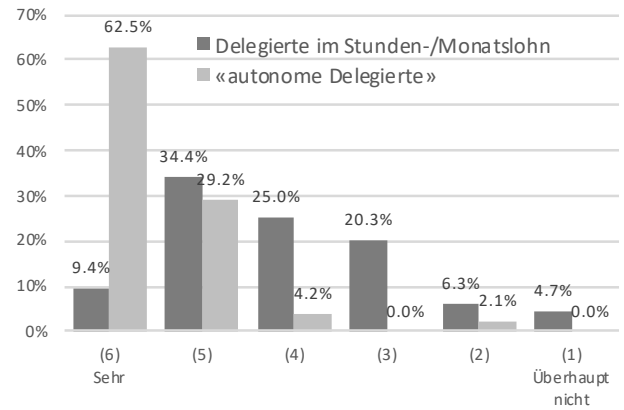


Abbildung 22. Allgemeine Zufriedenheit der Delegierten mit ihren Anstellungsbedingungen.

### Zufriedenheit mit der Transparenz

Die Zufriedenheit mit der Transparenz der Geschäftszahlen (z.B. Umsatz, Gewinn) geben die Befragten mit durchschnittlich  $M = 3.9$  ( $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 4$ ) an. Wiederrum zeigen sich signifikante Unterschiede (Mann-Whitney-U-Test:  $U = 319.5$ ,  $Z = -6.7$ ,  $p < .001$ ) in den Antworten der Delegierten im Stunden-/Monatslohn ( $M = 2.8$ ,  $x_{Mod} = 1$ ,  $x_{Med} = 2$ ) versus den «autonomen Delegierten» ( $M = 5.4$ ,  $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 6$ ).

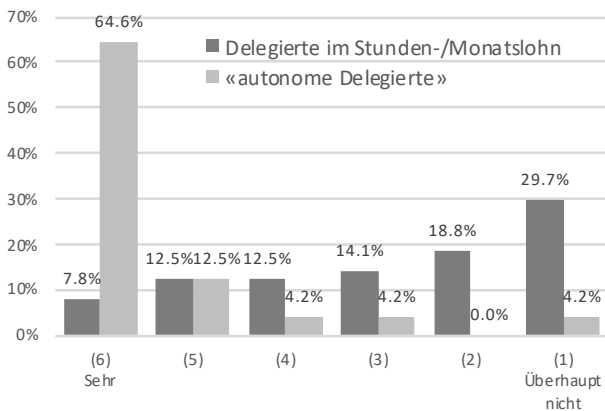


Abbildung 21. Zufriedenheit der Delegierten mit der Transparenz der Geschäftszahlen.

### Allgemeine Zufriedenheit

Gefragt, wie zufrieden die delegiert arbeitenden PsychotherapeutInnen alles in allem mit ihren Anstellungsbedingungen (im Rahmen der Möglichkeiten des Delegationsmodells) seien, liegt der Durchschnitt der Antworten bei  $M = 4.7$  ( $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 5$ ). Dabei unterscheiden sich die Antworten der Delegierten im Stunden-/Monatslohn ( $M = 4.1$ ,  $x_{Mod} = 5$ ,  $x_{Med} = 4$ ) und den «autonomen Delegierten» ( $M = 5.5$ ,  $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 6$ ) signifikant (Mann-Whitney-U-Test:  $U = 459.0$ ,  $Z = -6.5$ ,  $p < .001$ ).

### Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Befürwortung einer Gewerkschaft

Die Wichtigkeit, die Anstellungsbedingungen (im Rahmen der Möglichkeiten des Delegationsmodells) zu verbessern, wird von den Befragten im Durchschnitt mit  $M = 4.0$  ( $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 5$ ) eingestuft. Auch hier zeigen sich signifikante Unterschiede (Mann-Whitney-U-Test:  $U = 1847.0$ ,  $Z = 4.3$ ,  $p < .001$ ) zwischen den Delegierten im Stunden-/Monatslohn ( $M = 4.8$ ,  $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 5$ ) versus den «autonomen Delegierten» ( $M = 2.8$ ,  $x_{Mod} = 1$ ,  $x_{Med} = 2$ ).

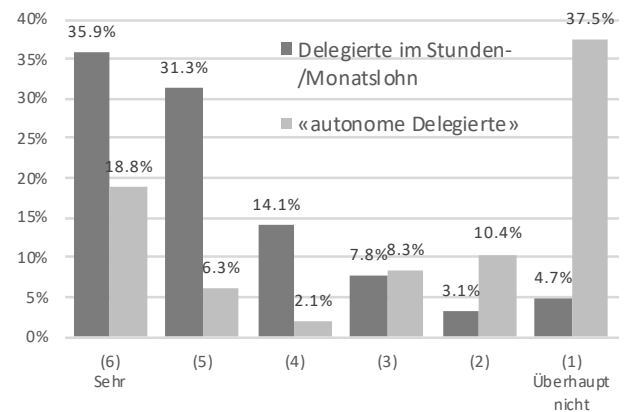


Abbildung 23. Einschätzung der Wichtigkeit, die Anstellungsbedingungen zu verbessern.

Bei der Frage allerdings, ob sie eine gewerkschaftliche Organisation der delegiert arbeitenden PsychotherapeutInnen unterstützen würden, um im Rahmen der Möglichkeiten des Delegationsmodells die Anstellungsbedingungen zu verbessern, gibt es keine signifikanten Unterschiede (Mann-Whitney-U-Test:  $U = 1213.5$ ,  $Z = 0.19$ ,  $p = .85$ ) zwischen den Delegierten im Stunden-/Monatslohn und den «autonomen Delegierten». Der Durchschnitt liegt bei  $M = 5.0$  ( $x_{Mod} = 6$ ,  $x_{Med} = 5$ ).



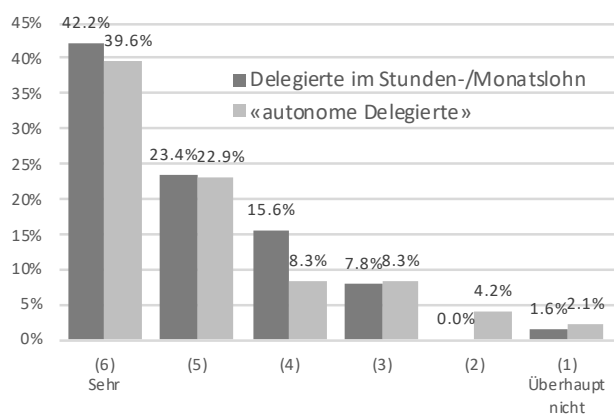


Abbildung 24. Bereitschaft der Delegierten, eine Gewerkschaft zu unterstützen.

## Diskussion

### Repräsentativität der Umfrage

Da leider von offizieller Seite keine Aufstellung aller in Basel-Stadt oder Baselland delegiert arbeitenden PsychotherapeutInnen erhältlich war, wurden bestimmt nicht alle Delegierten bei der Recherche erfasst und zur Umfrage eingeladen. Allerdings ist bei der unvollständigen Erfassung von keinen systematischen Verzerrungen auszugehen.

Der Rücklauf der Befragung kann mit 54.7% als gut bezeichnet werden. Ob besonders zufriedene oder besonders unzufriedene Delegierte vermehrt an der Umfrage teilgenommen haben und dadurch eine systematische Verzerrung entstanden ist, lässt sich nicht beantworten.

### Validität und Reliabilität der Daten

Bei den demografischen Daten kann von hoher Validität und Reliabilität ausgegangen werden. Abgesehen von Tippfehlern sind kaum weitere Fehlerquellen oder gar systematische Verzerrungen anzunehmen. Missverständnisse oder bewusst fehlerhafte Eingaben sind unwahrscheinlich.

Bei den Daten zu den Anstellungsbedingungen lassen sich Fragen nach Quantifizierungen (z.B. «Anzahl Stunden nicht-verrechenbarer Leistungen») aufgrund fließender Grenzen oft nicht ganz exakt angeben. Dies dürfte zu einer leichten Beeinträchtigung der Reliabilität, jedoch nicht zu systematischen Verzerrungen geführt haben.

Im Kapitel «Lohn und Lohnvergleich» sind verschiedene konfundierende Faktoren zu berücksichtigen. Bei den Fragen nach Kosten/Abzügen wurden die TeilnehmerInnen nach exakten Beträgen bzw. Prozentangaben gefragt. Sollten diese nicht bekannt sein, gab es die Möglichkeit, einen vorgegebenen üblichen Wert einsetzen zu lassen. In diesem Fall stimmt der berechnete Nettolohn nur annäherungsweise. Es ist denkbar, dass auch einige

TeilnehmerInnen einfach aus Bequemlichkeit von diesem vorgegebenen Wert Gebrauch gemacht haben. Des Weiteren muss die Differenz zwischen berechnetem und effektiv ausbezahltem Nettostundenlohn mit Vorsicht interpretiert werden. Diese Differenz ist nicht per se gleichzusetzen mit dem Gewinnanteil der delegierenden Ärztin / des delegierenden Arztes, sondern steht für alle in der Umfrage eventuell nicht berücksichtigten Abzüge wie bspw. Reinigungskosten (falls nicht in der Miete inbegriffen), Infrastruktur, Verbrauchsmaterial, zusätzliche Versicherungen, Rückstellungen usw. Auch in diesem Teil der Umfrage sind fehlerhafte Antworten möglich. Durch starke Unzufriedenheit verzerrte Antworttendenzen (bspw. bei der Anzahl nicht-verrechenbarer Stunden) sind nicht auszuschließen. Extreme Werte wurden jedoch statistisch durch die Elimination von Ausreißern ausgeschlossen.

Die Daten zur Zufriedenheit (Kapitel 3.4) hingegen basieren nicht auf Berechnungen, sondern leiten sich aus den unmittelbar subjektiven Einschätzungen der Befragten ab – systematische Verzerrungen sind hier unwahrscheinlich.

### Anstellungs- und Lohnzufriedenheit der delegiert arbeitenden PsychotherapeutInnen

Es zeichnet sich das Bild ab, dass eine Mehrheit der delegiert Arbeitenden die Zusammenarbeit mit bzw. die Arbeitsbeziehung zur delegierenden Person positiv bewertet und im Allgemeinen zufrieden mit den Arbeitsbedingungen (im Rahmen der Möglichkeiten des Delegationsmodells) ist. Fast durchwegs, und dies ist bemerkenswert, öffnet sich aber eine Schere zwischen den «autonomen Delegierten» und den Delegierten im Stunden-/Monatslohn. Nur ein verschwindend kleiner Anteil der «autonomen Delegierten» zeigt sich mit den Anstellungsbedingungen unzufrieden. Bei den Delegierten im Stunden-/Monatslohn ist hingegen ein substantieller Anteil – knapp ein Drittel – mit den Arbeitsbedingungen nicht zufrieden. Es kann vermutet werden, dass diese Unzufriedenheit insbesondere aus dem Gefühl erwächst, die delegierende Person würde sich an der Arbeit ihrer Angestellten bereichern, zudem ohne dies transparent zu deklarieren: Mehr als die Hälfte der Delegierten im Stunden-/Monatslohn ist auf der unteren Hälfte der Zufriedenheitsskala, wenn es um die Fairness ihres Lohns geht, knapp die Hälfte der Delegierten im Stunden-/Monatslohn denkt, dass die delegierende Person sich («eher» bis «sehr») unfairerweise an ihr bereichert, und beinahe zwei Drittel der Delegierten im Stunden-/Monatslohn sind auf der unteren Hälfte der Zufriedenheitsskala, wenn es um die Transparenz der Geschäftszahlen geht. Ob in den jeweiligen Fällen tatsächlich eine unfaire Bereicherung seitens der delegierenden ÄrztInnen stattfindet, oder ob es den betreffenden ÄrztInnen mangels Transparenz nicht gelingt, diese Wahrnehmung zu entkräften, kann auf Grund der Daten nicht eindeutig beantwortet werden. Einige auffallend niedrige Löhne (vgl. Minimalwerte in Kapitel «Lohn und Lohnvergleich») lassen sich allerdings kaum plausibilisieren.

Die ganze Spannweite von sehr zufrieden bis sehr unzufrieden bildet sich auch in den offenen Fragen (Kommentarfelder) ab. Da ist auf der einen Seite des Spektrums die Rede von «grossem Glück» mit der delegierenden Person, von «freundschaftlicher Beziehung» zur delegierenden Person, von Zusammenarbeit auf Augenhöhe, von Mitspracherecht und «Intervision statt Supervision». Einige ÄrztInnen würden ausschliesslich ihren effektiv anfallenden Arbeitsaufwand (z.B. für Abrechnungen oder Gegenlesen von Berichten) verrechnen, andere anscheinend nicht einmal diesen («Ich lade meine Psychiaterin einmal jährlich zu einem guten Abendessen ein»). Sehr zufriedene Delegierte berichten auch von grosser Freiheit bzgl. Ferien (wann und wieviel) und bzgl. Anzahl PatientInnen bzw. Therapiestunden. Auf der anderen Seite des Spektrums wird berichtet von hohen monatlich fixen Lohnabzügen für Supervisionsstunden, auch wenn diese gar nicht stattfinden oder bereits beidseitig über die Krankenkasse abgerechnet würden; von wenig Freiheiten und vielen Vorgaben, bis hin zu Auflagen, Pausen oder gar Freizeit mit der delegierenden Person verbringen zu müssen. Einige Delegierte schildern, sich an den Kosten für Mitgliedschaften der Ärztin / des Arztes beteiligen zu müssen, andere berichten von übermässig teurer Einrichtung, deren Kosten auf die Delegierten abgewälzt würden. Teilweise seien die delegierenden ÄrztInnen kaum präsent und/oder würden die Aufgabe der Supervision an andere angestellte ÄrztInnen abgeben. Dies insbesondere in Fällen, bei welchen die ÄrztInnen mehrere Praxen betreiben würden. Über die Beweggründe, die pro Ärztin/Arzt delegierbaren 100 Wochenstunden durch die Anstellung weiterer ÄrztInnen (in weiteren Praxen) zu multiplizieren, kann nur spekuliert werden. Kommt das Betreiben von mehreren Praxen aber zusammen mit vergleichsweise schlechten Löhnen, so wirkt dies suspekt.

## Empfehlungen zur «Good Practice» der Delegation

Die in dieser Arbeit dargestellte Heterogenität der Anstellungs- und Lohnbedingungen delegiert arbeitender PsychotherapeutInnen bedarf einer differenzierten Konklusion. Die Zufriedenheitswerte zeugen davon, dass ein Teil der delegierten Arbeitsverhältnisse vorbildlich, von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt, funktioniert. Bei einem weiteren Teil der delegierten Arbeitsverhältnisse besteht Potenzial, eine faire und beidseitig bereichernde Zusammenarbeit weiter zu fördern – wir wollen mit den folgenden Empfehlungen dazu anregen. Zudem scheint es aber leider auch einen Teil ärztlicher KollegInnen zu geben, deren Geschäftsmodell auf Kosten ihrer Angestellten geht. Der VPB setzt sich dafür ein, dass einzelne ExponentInnen in ihrem Profitstreben nicht die ansonsten gute und kollegiale Zusammenarbeit zwischen ärztlichen und psychologischen PsychotherapeutInnen beschädigen. Wir gehen zudem davon aus, dass sich unfaire Arbeitsbedingungen und ein schlechtes Arbeitsklima negativ auf die Behandlungsqualität auswirken können.

Der Verband der Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten beider Basel empfiehlt, die folgenden Punkte für eine gute Delegation zu beachten.

### Die Geschäftszahlen transparent offenlegen und besprechen

In der vorliegenden Umfrage gibt ein substantieller Anteil der Befragten (knapp die Hälfte der Delegierten im Stunden-/Monatslohn) an, das Gefühl zu haben, die delegierende Ärztin/der delegierende Arzt würde sich unfairerweise an ihnen bereichern. Wir empfehlen auch aus diesem Grund Transparenz zu schaffen: Es soll klar sein, wie der Nettolohn zustande kommt. Damit können die delegiert angestellten PsychotherapeutInnen nachvollziehen, welche (evtl. auch unterschätzten) Kosten effektiv entstehen. Dies fördert nicht nur Verständnis und Vertrauen, sondern vermutlich auch das Gefühl von Augenhöhe, Mitdenken und Mitverantwortlichkeit.

### Nur effektive Kosten vom Lohn abziehen

Die Umfrage zeigt, dass ein beträchtlicher Anteil der delegierenden ÄrztInnen nicht den monetären Profit als Motivation zur Delegation hat und gänzlich auf einen Gewinnanteil verzichtet. Wir sind überzeugt, dass damit eine gute Basis zu einer werteorientierten Zusammenarbeit geschaffen wird. In unserem Verständnis bedeutet eine faire Lohngestaltung, dass delegierende ÄrztInnen ausschliesslich effektive Kosten und effektiven Arbeitsaufwand (also eine Gegenleistung) den Delegierten vom Lohn abziehen. Bei Pauschalen sollen diese an den realistischen Kosten und am realistischen Aufwand bemessen sein.

### Delegierte sind FachkollegInnen, kein Hilfspersonal

Die in dieser Studie befragten psychologischen PsychotherapeutInnen sind mit einer profunden psychologischen und psychotherapeutischen Ausbildung und durchschnittlich zwölf Jahren psychotherapeutischer Erfahrung kompetente AnsprechpartnerInnen. Ein Austausch auf Augenhöhe ist für beide Seiten bereichernd. Wir empfehlen, in einer psychiatrischen Praxis die Delegierten namentlich und mit *eigener* Mailadresse (evtl. auch eigener Telefonnummer) zu nennen, insbesondere auf Webseiten und in den einschlägigen Verzeichnissen – sie sind nicht bloss Anhängsel der delegierenden ÄrztInnen und sollen, wenn sie das wünschen, auch direkt kontaktiert werden können.

### Höhere Autonomie bedeutet höhere Zufriedenheit

Sehr deutlich wurde in den Resultaten dieser Studie, dass die weitgehend autonom organisierten Delegierten eine signifikant höhere Zufriedenheit mit ihren Arbeitsbedingungen aufweisen. Wir schliessen daraus, dass in den meisten Fällen eine Erhöhung von Autonomie und Freiheiten (z.B. bei der Gestaltung von Arbeitszeiten, Arbeitspensum, Arbeitsdichte, Ferien und Feiertagen) die Arbeitszufriedenheit und auch die Arbeitsbeziehung

verbessern dürfte. Das Recht auf Mitsprache und Mitgestaltung sowie das Mittragen von Verantwortung, dürfte Ressourcen freisetzen, die für alle Beteiligten von Vorteil sind. Eher unerfahrene Delegierte sind wohl vor allem um fachliche Unterstützung froh, nicht um strikte Regelungen.

## Ausblick

Sollten Sie als delegiert arbeitende Psychotherapeutin / delegiert arbeitender Psychotherapeut unzufrieden mit Ihren Arbeits- oder Lohnbedingungen sein, so empfehlen wir immer in einem ersten Schritt das offene und konstruktive Gespräch mit der delegierenden Person zu suchen. Sprechen Sie die irritierenden Punkte ohne Vorwürfe an, interessiert, offen und mit dem Willen zur Klärung. Wenn Ihre delegierende Ärztin / Ihr delegierender Arzt nichts zu verstecken hat, wird sie/er sich ebenso offen auf das Gespräch einlassen. Im besten Fall lassen sich Missverständnisse klären und Lösungen finden.

Sollten sich keine Lösungen finden, oder sollte es bereits an der Gesprächsbereitschaft der delegierenden Person scheitern, so bedarf es für eine Veränderung so oder so – in jedem Fall! – Ihrer Konfliktbereitschaft. Bleiben Sie beharrlich und laden Sie die delegierende Person immer wieder zur Klärung und zur Lösungssuche ein. Sollte trotz allen Bemühungen und Gesprächen ein Weiterkommen

nicht möglich sein, so dürfen Sie sich beim VPB melden. Tun Sie diesen Schritt jedoch nicht im Geheimen, sondern informieren Sie die delegierende Person transparent.

Der Verband der Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten beider Basel VPB wird aufgrund der Ergebnisse dieser Studie das Gespräch mit den beiden psychiatrischen Fachgruppen Basel-Stadt und Baselland suchen. Wir denken, dass es auch im Interesse unserer ärztlichen KollegInnen ist, eine gute Zusammenarbeit zu fördern und das unlautere und rufschädigende Geschäftsgebaren einzelner delegierenden ÄrztInnen zu unterbinden. Wünschenswert wäre ein gemeinsames Einstehen von PsychologInnen und ÄrztInnen für eine faire und bereichernde Zusammenarbeit, ein gemeinsames Vermitteln zwischen uneinigen Delegierenden und Delegierten, und – wo nötig – ein gemeinsames, entschiedenes Abmahnen von unlauteren und ausbeuterischen Arbeitsbedingungen.

**VPB**

Verband der Psychotherapeutinnen  
und Psychotherapeuten beider Basel  
Postfach, 4002 Basel

[delegierte@psychotherapie-bsbl.ch](mailto:delegierte@psychotherapie-bsbl.ch)