

## **Empfehlungen zu Lohnverhandlungen für ErgotherapeutInnen als ArbeitnehmerInnen und für ArbeitgeberInnen von ErgotherapeutInnen**

### **Ausgangslage**

Auf die verständliche Nachfrage nach Lohnempfehlungen hat der EVS bis anhin stets auf die Lohnsysteme der kantonalen Gesundheitsdirektionen hingewiesen und als Beispiel das Lohnsystem des Kantons Basel Stadt aufgeführt, jenes Kantons, der die therapeutischen Berufe im öffentlichen Gesundheitswesen der Schweiz am höchsten entlohnt.

Vor dem Hintergrund zunehmend unterschiedlicher Handhabung derlohneinstufung auch für ErgotherapeutInnen und einem stark individualisierten und regional unterschiedlichen Arbeitsmarkt machen allgemeine Lohnempfehlungen keinen Sinn mehr – zumal die privaten Arbeitgeber in der Gestaltung ihrer Löhne völlig frei sind. Stattdessen geben wir nun nachfolgende Empfehlungen zu Lohnverhandlungen ab, welche auf unseren langjährigen Erfahrungen und Beobachtungen basieren. Diese werden bei Bedarf laufend aktualisiert werden.

Die Empfehlungen sind so abgefasst, dass sie sowohl für Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmer/-innen als Orientierungshilfe verwendet werden können – im Sinne eines für alle Partner befriedigenden Interessensausgleichs.

### **Empfehlungen**

#### **Vor der Lohnverhandlung**

- Informieren Sie sich bei der entsprechenden EVS-Sektion über das vorhandene kantonale Lohnsystem. Dieses gibt eine Orientierungshilfe in Bezug auf den Marktlohn sowohl im öffentlichen wie auch im privaten Bereich und kann damit als Basiszahl für die Verhandlung verwendet werden. Die Zahlen für den öffentlichen Bereich können bei den kantonalen Gesundheitsdirektionen eingefordert werden – diese sind zur entsprechenden Auskunft verpflichtet. Die Zahlen für den privaten Bereich müssen bei den grossen privaten Arbeitgebern recherchiert werden – diese sind aber natürlich nicht zur Auskunft verpflichtet.

Insbesondere ist abzuklären, welche Qualifikations- bzw. Ausbildungskriterien im kantonalen Lohnsystem lohnwirksam sind, inwiefern und wie Spezialisierungen, Weiterbildungen, Erfahrungsjahre gewertet werden. Ferner ist relevant, wie Führungsverantwortung<sup>1</sup> bewertet und gewichtet wird.

---

<sup>1</sup> Führungsverantwortung bezieht sich dabei nicht nur auf Führungsverantwortung über Mitarbeitende, sondern auch auf Führungsverantwortung über therapeutische Inhalte (z. B. verantwortliche Ergotherapie bei einem Arbeitgeber, der keine weiteren ErgotherapeutInnen beschäftigt).

- Sich informieren über den kantonalen bzw. regionalen Marktlohn: Wieviel verdienen üblicherweise ErgotherapeutInnen mit vergleichbaren Qualifikationsprofilen in der Region? Wie gross ist die Lohnspanne zwischen verschiedenen Arbeitgebern, zwischen Spitälern und Praxen?
- Sich informieren über die Entschädigungsmodalitäten anderer therapeutischer Berufe beim selben Arbeitgeber (soweit vorhanden) wie z. B. PhysiotherapeutInnen, ErnährungsberaterInnen etc. Hier sollten grundsätzlich sehr ähnliche Lohnansätze verwendet werden.

### In der Lohnverhandlung

- Grundsätzlich ist gemeinsam abzuklären, wie stark das persönliche Kompetenzprofil der Arbeitnehmerin mit dem Anforderungsprofil des Arbeitgebers übereinstimmt. Je mehr Übereinstimmungen vorhanden sind, desto höher ist das Lohnniveau anzusetzen.
- Damit in Zusammenhang ist auch die Ausgangslage im Markt zu berücksichtigen. Aus Sicht des Arbeitgebers ist wichtig zu wissen, wie exklusiv oder auswechselbar das mitgebrachte Wissen der Bewerberin in der Region ist. Aus Sicht des **Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin** in schon bestehendem Vertragsverhältnis ist es wichtig, Klarheit darüber zu haben, auf welche spezifischen Qualifikationen es beim Arbeitgeber ankommt, um diese dann auch in die Waagschale legen zu können.
- Ferner ist Klarheit zu schaffen in Bezug auf nichtmonetäre Lohnbestandteile (Assets) wie die konkreten Rechte und Pflichten im Personalreglement, übergesetzliches Versicherungsangebot vor allem im Pensionskassenbereich, (Mit-)Finanzierung von Weiterbildung und Besuche an Kongressen, Symposien etc. Hier zeigt sich häufig, dass ein tieferer Lohn kompensiert wird durch Zusatzleistungen, welche bei einem höheren Lohn nicht gewährt werden.
- Weiter sind Entwicklungschancen in Bezug auf die eigene Laufbahn abzuklären und damit verbunden die Möglichkeit oder vorhandene Regelungen der kontinuierlichen oder sporadischen Lohnsteigerung. Ein vergleichsweise hoher Eintrittslohn ohne oder mit wenig Steigerungspotential wird rasch kompensiert durch einen bescheideneren Eintrittslohn mit einer hohen Steigerungsspanne.

Schliesslich gilt zu beachten: Ein gerechter Lohn ist einer, welcher vergleichbare Leistungen im Rahmen des regionalen/lokalen Marktlohnes vergleichbar entschädigt, zur Zufriedenheit sowohl der ArbeitgeberIn wie auch der ArbeitnehmerIn.