

# Zur beruflichen Situation angestellter LogopädInnen

Fragebogenerhebung unter den Mitgliedern des Deutschen Bundesverbandes für Logopädie e.V.

Isabelle Mandl<sup>1</sup>, Stefan Heim<sup>2,3</sup>

**ZUSAMMENFASSUNG.** Mit einer Online-Fragebogenerhebung unter Mitgliedern des Deutschen Bundesverbandes für Logopädie e.V. wurde die berufliche Situation angestellter LogopädInnen in den vier Hauptdimensionen Qualifikation, Tätigkeit, Vergütung und Zufriedenheit erfasst. An der Befragung nahmen 427 LogopädInnen teil, das entspricht 9,2 % der angestellten dbl-Mitglieder. 35,6 % der TeilnehmerInnen gaben eine akademische Qualifikation an. Diese schlägt sich allerdings nicht in einem höheren Verdienst nieder, ist aber signifikant häufiger mit einer nicht-klinischen Tätigkeit in der Lehre, Forschung, Supervision oder einer Leitungsfunktion verbunden. Förderliche Faktoren für eine höhere Vergütung sind ein Anstellungsverhältnis in einer Klinik, die Tätigkeit in einem westlichen Bundesland, größere Berufserfahrung und ein höheres Alter. Die Ergebnisse dienen der Einschätzung der eigenen beruflichen Situation angestellter LogopädInnen und als Argumentationsgrundlage für berufspolitische Aktivitäten des Verbandes.

**Isabelle Mandl** (M.Sc.) beschäftigte sich bereits 2012 im Rahmen des Logopädie-Studiums an der Fachhochschule Wiener Neustadt (Österreich) mit quantitativen Erhebungsmethoden. Nach zweijähriger Berufstätigkeit als Logopädin in einer neurologischen Rehabilitationsklinik in Wien absolvierte sie zwischen 2014 und 2016 den Masterstudiengang Lehr- und Forschungslogopädie an der RWTH Aachen. Im Wintersemester 2016/2017 erhielt sie einen Lehrauftrag in Aphasie an der FH Joanneum Graz (Österreich).



## Motivation und Hintergrund

Die Bundesangestelltenkommission (BAK) des dbl erhebt seit 1994 in regelmäßigen Abständen berufsbezogene Daten der in klinischen Einrichtungen und in logopädischen Praxen angestellten Mitglieder. Aufgrund geringer Teilnehmerzahlen ließen zuletzt erhobene Informationen keine sinnvolle Interpretation zu. Eine valide Datengrundlage ist derzeit jedoch besonders wichtig, um berufspolitische Entwicklungen wie beispielsweise den Direktzugang, die Akademisierung oder mögliche Gesetzesänderungen bezüglich der Vergütung voranzutreiben. Dabei ist eine differenzierte Betrachtung des Tätigkeits- und Vergütungsspektrums von LogopädInnen vonnöten.

Um die Befragung angestellter dbl-Mitglieder methodisch und inhaltlich zu optimieren, entstand in Zusammenarbeit von BAK und RWTH Aachen im Rahmen einer Masterarbeit ein neuer, wissenschaftlich fundierter Online-Fragebogen mit dem Namen Fr-a-L: Fragebogen für angestellte LogopädInnen.

- 1 Klinik für Neurologie, Medizinische Fakultät, RWTH Aachen
- 2 Klinik für Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik, Medizinische Fakultät, RWTH Aachen
- 3 Institut für Neurowissenschaften und Medizin (INM-1), Forschungszentrum Jülich

## Vorgehen

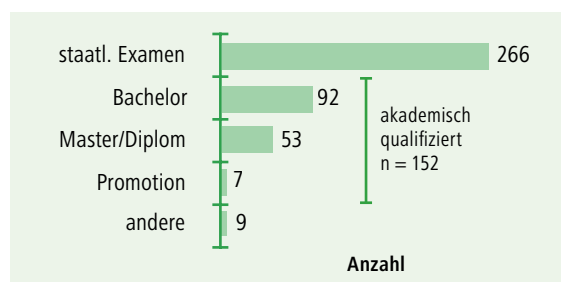
Eine quantitative Online-Fragebogenerhebung wurde zur Datengenerierung gewählt. Der auf Basis der aktuellen Literatur entwickelte *Fr-a-L* wurde mit einem Prätest auf Vollständigkeit und Durchführbarkeit überprüft. Inhaltlich orientiert sich der *Fr-a-L* an den bisherigen BAK-Umfragen sowie Angestelltenbefragungen aus dem Gesundheitsbereich und Zufriedenheitsmessungen. Das Erhebungsinstrument gliedert sich in sechs Abschnitte (Tab. 1) und erfasst persönliche Angaben und die berufliche Situation angestellter LogopädInnen hinsichtlich vier Hauptdimensionen: Qualifikation, Tätigkeit, Vergütung und Zufriedenheit.

Der *Fr-a-L* ist am Vorgehen von Raab-Steiner & Benesch (2010) orientiert. Den Vorteilen einer Online-Erhebung standen methodische Überlegungen hinsichtlich der Kooperation der Befragten gegenüber. Im Sinne der „Total Design Method“ (Schnell et al. 2011) wurde daher auf eine ansprechende Ausführung, eine präzise Formulierung und die Einhaltung der von Batinic & Bosnjak (2000) empfohlenen maximalen Befragungsdauer geachtet. Eine Filter- und „Pop-up-Help“-Funktion senkten ebenfalls den subjektiven Aufwand der Teilnahme. Zusätzlich

stellte die BAK den TeilnehmerInnen den Gewinn eines von fünf Fortbildungsgutscheinen in Aussicht. Die Auswertung der Daten erfolgte anhand der Software SPSS Version 23. Das Signifikanzniveau wurde auf 5 % ( $\alpha=0.05$ ) festgelegt.

An der BAK-Umfrage mit dem *Fr-a-L*, die vom 9. bis 22. Mai 2016 auf der dbl-Homepage durchgeführt wurde, nahmen insgesamt 427 Personen teil. Da zum Zeitpunkt des Umfragestarts 4 641 angestellte LogopädInnen mit dbl-Mitgliedschaft zu verzeichnen waren, ergibt sich eine Rücklaufquote von 9,2%. 388 Frauen standen 39 männlichen Teilnehmern gegenüber. Die Verteilung der Alterskategorien ist ebenso wie die prozentuale Verteilung auf die deutschen Bundesländer ausgeglichen. Die Mehrzahl der TeilnehmerInnen ( $n=229$ ) hatte bereits über zehn Jahre Berufserfahrung als Logopädin.

■ **Abb. 1: Qualifikation der TeilnehmerInnen (n = 427)**



■ **Tab. 1: Inhalt des *Fr-a-L***

<b>Persönliche Angaben</b>
Geschlecht
Alter
Bundesland
Berufserfahrung
<b>Qualifikation</b>
höchster logopädischer Abschluss
Wichtigkeit von Fortbildungen
Fortbildungspflicht
Anzahl der im letzten Jahr besuchten Fortbildungen
Wahl von Fortbildungen
finanzielle Fortbildungsunterstützung
<b>Tätigkeit</b>
nicht-klinische Tätigkeiten (z.B. Lehre)
Aufteilung der Arbeitszeit in On- und Off-Time
Bewertung des Verhältnisses von On- und Off-Time
Überstunden
Spezialisierung (Patienten / Störungsbilder)
<b>Vergütung</b>
Festgehalt
Tarifvertrag
Bruttogehalt und vertragliche Arbeitsstunden
Unternehmenszugehörigkeit (Klinik / Praxis)
Sonderzahlungen
Haftung bei Therapieausfall
<b>Zufriedenheit</b>
Bewertung von 9 Zufriedenheitsfaktoren
Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle
Zufriedenheit mit der Vergütung
<b>Methodik</b>
Feedback zum Fragebogen

## Ergebnisse

### Qualifikation

35,6% der Befragten gaben eine akademische Qualifikation in Form eines abgeschlossenen Bachelor-, Master-/Diplom- oder Promotionsstudiums an (Abb. 1). Die Gruppe der BachelorabsolventInnen teilte sich in 67 Personen, die grundständig studiert haben und 25 TeilnehmerInnen, die während oder nach ihrer Logopädie-Ausbildung das Bachelorstudium absolviert haben. 330 der 427 TeilnehmerInnen (77,3%) zeigten großes Interesse an kontinuierlicher Fortbildung und erachteten diese als sehr wichtig für die logopädische Tätigkeit.

### Tätigkeit

Die Tätigkeitsfelder der befragten LogopädInnen gestalteten sich äußerst vielseitig. Insgesamt nannten die TherapeutInnen 31 unterschiedliche Störungsbilder bzw. Arbeitsfelder, in denen sie schwerpunktmäßig arbeiten. 172 Personen (42,6%) spezialisierten sich zudem auf eine bestimmte PatientInnengruppe. Zwei Drittel der TeilnehmerInnen arbeiteten bis zu 75% ihrer Arbeitszeit direkt therapeutisch (On-Time) und empfanden das Verhältnis von On-Time zur Off-Time (z.B. Vor- und Nachbereitung) als ausgewogen. 82,4% der Befragten gaben an, regelmäßig Überstunden zu machen, die sich auf durchschnittlich 3,4 Stunden pro Woche belaufen. Zu den zugrundeliegenden Ursachen und zur Vergütung dieser Überstunden lieferte der *Fr-a-L* keine Hinweise. Diese Aspekte müssen in weiteren Untersuchungen näher betrachtet werden.

### Vergütung

Zwischen einer akademischen Qualifikation und einem höheren Verdienst konnte kein statistisch signifikanter Zusammenhang festgestellt werden. Akademisch qualifizierte LogopädInnen üben jedoch signifikant häufiger ( $p=0.01$ ) eine nicht-klinische Tätigkeit in der Lehre oder Forschung, als SupervisorIn oder in einer Leitungsfunktion aus. Insgesamt gaben 39,9% der TeilnehmerInnen an, (zusätzlich) in nicht-klinischen Tätigkeitsfeldern zu arbeiten, und es konnte gezeigt werden, dass diese Gruppe eine signifikant höhere Vergütung ( $p=0.019$ ) als rein klinisch arbeitende TherapeutInnen erhielt.

LogopädInnen verdienen im Durchschnitt 2.741,20€ brutto inklusive Sonderzahlungen im Monat. Wie in Abbildung 2 ersichtlich, erwiesen sich als weitere förderliche Faktoren für eine höhere Vergütung das Angestell-

■ **Abb. 2: Förderliche (+) und hinderliche (-) Faktoren für die Vergütung angestellter LogopädInnen**

	+	-
angestellt in...	Klinik (+ 23 %)	Praxis
Tarifvertrag	Ja (+ 23 %)	Nein
Bundesland	West (+ 5 %)	Ost
andere Tätigkeiten	Ja (+ 5 %)	Nein
Alter	> 41 J. (+ 5 %)	≤ 40 J.
Berufserfahrung	> 10 J. (+ 5 %)	≤ 10 J.

tenverhältnis in einer Klinik ( $p < 0.001$ ), das Vorhandensein eines Tarifvertrags ( $p < 0.001$ ), die Tätigkeit in einem westlichen Bundesland Deutschlands ( $p = 0.007$ ), eine größere Berufserfahrung ( $p = 0.041$ ) und ein höheres Alter der TeilnehmerInnen ( $p = 0.021$ ).

### Zufriedenheit

Zwar zeigte sich, dass ein hohes Gehalt nicht als einzig wichtiger Faktor für die arbeitsbezogene Zufriedenheit steht, jedoch waren 58,8% der befragten Personen mit der Vergütung hinsichtlich der Qualifikation bzw. der Tätigkeiten nicht zufrieden. Unzufrie-

#### ■ Abb. 3: Die wichtigsten Faktoren für die Arbeitszufriedenheit



denheit wurde auch hinsichtlich der Haftung bei einem Therapieausfall geäußert, die bei 37,4% der TeilnehmerInnen aufseiten der ArbeitnehmerInnen liegt. Der überwiegende Teil der befragten LogopädInnen zeigte sich zufrieden mit der derzeitigen Arbeitsstelle und erachtete vor allem ein angenehmes Betriebsklima, eine transparente Kommunikation, eine angemessene Arbeitslast und einen guten Führungsstil als wichtigste Faktoren für die Zufriedenheit im Beruf (Abb.3).

### Schlussfolgerung

Die BAK-Umfrage 2016 mit dem *Fr-a-L* förderte sowohl besonders positive als auch besonders negative Aspekte der Arbeitssituation angestellter LogopädInnen zutage. Angestellte Mitglieder erhalten anhand der erhobenen Informationen erste Vergleichsdaten. Darüber hinaus ergeben sich anhand der Untersuchungsergebnisse Möglichkeiten zur beruflichen Veränderung, die mitunter zu einer Besserung der Vergütungssituation führen kann.

Eine regelmäßige Wiederholung der Angestelltenbefragung und ein größeres Augenmerk auf die Rekrutierung sind notwendig. Dazu wäre anzudenken, die speziellen logo-

pädischen Tätigkeiten in Form eines Online-Tagebuchs qualitativ zu analysieren, um der Forderung nach einer differenzierten Betrachtung logopädischer Arbeit optimal nachzukommen und diese auch mit der Tätigkeit anderer Heilmittelerbringer zu vergleichen.

### Weitere Informationen zur Studie:

[www.dbl-ev.de/der-dbl/gremien/bak.html](http://www.dbl-ev.de/der-dbl/gremien/bak.html)

### LITERATUR

- Batinic, B. & Bosnjak, M. (2000). Fragebogenuntersuchungen im Internet. In: Batinic, B. (Hrsg.), *Internet für Psychologen* (288-317). Göttingen: Hogrefe
- Raab-Steiner, E. & Benesch, M. (2010). *Der Fragebogen. Von der Forschungsidee zur SPSS/PASW-Auswertung*. Wien: Facultas
- Schnell, R., Hill, P.B. & Esser, E. (2011). *Methoden der empirischen Sozialforschung*. München: Oldenbourg

### DOI dieses Beitrags ([www.doi.org](http://www.doi.org))

10.2443/skv-s-2017-53020170105

### Korrespondenzanschrift

Isabelle Mandl  
Bendstraße 12  
52066 Aachen  
[isabelle.mandl@rwth-aachen.de](mailto:isabelle.mandl@rwth-aachen.de)

## Hochqualifiziert und unterbezahlt

**Die neuen Daten zur Situation angestellter Logopädinnen und Logopäden untermauern langjährige Forderungen des dbl. Nun ist die Politik gefordert!**

**Kommentar von Saskia Sickert, Bundesangestelltenkommission des dbl**

Die nach wissenschaftlichen Standards durchgeführte Umfrage von Isabelle Mandl zur Situation angestellter Logopädinnen und Logopäden beleuchtet wichtige berufspolitische Fragestellungen und bringt den dbl in seiner berufspolitischen Arbeit ein gutes Stück voran. Erstmals können wir gegenüber der Politik, den Verantwortlichen im Gesundheitssektor und unseren Partnern – beispielsweise den Krankenkassen – unabhängig erhobene und wissenschaftlich fundierte Daten zur Arbeitssituation angestellter Kolleginnen und Kollegen präsentieren. Diese werden in Gesprächen und Verhandlungen unsere Argumentationen überzeugender untermauern. Die Qualität der



Umfrage ermöglicht es zudem, diese zu wiederholen und auf diese Weise Daten objektiv zu vergleichen und Entwicklungen über die Jahre aufzuzeigen.

Aus den zahlreichen Erkenntnissen, die die Ergebnisse der Umfrage zutage gefördert haben, möchte ich die wichtigsten herausgreifen.

### **Akademisierung: Politik sollte Entwicklung annehmen**

Die Qualifikation unserer Berufsgruppe ist in zunehmenden Maß akademisch geprägt. Fast 36% der Teilnehmenden an der Umfrage gaben an, über einen akademischen Grad zu verfügen. Eine beeindruckende Anzahl! Die seit

Jahren andauernde Entwicklung von immer mehr Absolventen mit akademischen Abschlüssen in unserem Fachbereich rechtfertigt die Forderung unseres Berufsverbandes nach Etablierung einer grundständigen akademischen Ausbildung für alle Berufsangehörigen – fußend auf einem neu zu fassenden Berufsgesetz. Zunehmend erkennen Politiker diese Entwicklung an. Deutschland darf in dieser Hinsicht nicht den Anschluss an europäische Entwicklungen verpassen!

### **Hoher fachlicher Anspruch und Spezialisierung**

Die Umfrage weist für alle Logopädinnen und Logopäden eine hohe Qualifizierung aus. So haben allein 89% der Befragten in den letzten 12 Monaten eine Fortbildung besucht. Sehr viele sind zudem spezialisiert auf bestimmte Störungsbilder. Darin spiegelt sich der hohe fachliche Anspruch der Logopädinnen und Logopäden wider, der ein wichtiger Pfeiler für eine hochkarätige Patientenversorgung ist.

### **Unterdurchschnittliche Vergütung und Ost-West-Gefälle**

Der sehr guten Qualifikation steht eine Vergütung gegenüber, mit der mehr als die Hälfte

der Befragten nicht zufrieden ist. Die Höhe des ermittelten durchschnittlichen Gehaltes (2 741,- Euro) liegt 30 % unter dem durchschnittlichen Verdienst von Angestellten in der Bundesrepublik. Dies zeigt eindrücklich, dass unsere therapeutische Leistung nach wie vor schlecht vergütet wird, und gefährdet die Attraktivität des Berufes. Noch prekärer zeigen sich die Einkommen von Angestellten in logopädischen Praxen. Hier entspricht der durchschnittliche Verdienst lediglich der Hälfte des Durchschnittsverdienstes in unserem Land. Dies ist ein alarmierendes Signal, dem vor allem durch eine verbesserte Vergütung logopädischer Leistungen durch die Krankenkassen entgegengewirkt werden muss!

Dies hat der dbl in seiner Stellungnahme zum HHVG deutlich gemacht, das sich derzeit im parlamentarischen Beratungsprozess befindet. Es ist ein Erfolg, dass der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum HHVG ausdrücklich anerkennt, dass die Vergütung angestellter LogopädInnen nicht ausreichend ist und höhere Kassenpreise sinnvoll sind, um den Arbeitgebern die Zahlung von Tariflöhnen bzw. angemessenen Arbeitsentgelten zu ermöglichen. Verstärkt wird dieses Problem durch die weiterhin deutlichen Unterschiede in den Vergütungen der westlichen und östlichen Bundesländer. Von Einigkeit im Sinne von Einheitlichkeit und Fairness ist unser Land an dieser Stelle noch weit entfernt.

### **Wichtige Ergebnisse für Kassenverhandlungen**

Als ein gutes Signal wertet die BAK, dass 2/3 der Befragten angegeben haben, mit der Aufteilung ihrer Tätigkeit zufrieden zu sein.

Das sind jene LogopädInnen, die angegeben haben, 75 % ihrer Arbeitszeit unmittelbar patientenbezogene zu erbringen. Demgegenüber stehen mittelbar patientenbezogene Tätigkeiten (z.B. die Erstellung von Befunden) oder organisatorische Leistungen. Die Umfrage stützt die Auffassung des dbl, dass für diese Tätigkeiten mindestens 25 % der Arbeitszeit benötigt werden. Somit dient die Erhebung auch zur Unterstützung unserer Argumentation in den Kassenverhandlungen, deren Ergebnisse ja eine wesentliche Grundlage für die Entlohnung Angestellter in Praxen sind. Beunruhigend ist die hohe Zahl von zu leistenden Überstunden. 89 % der Befragten leisten im Schnitt mehr als 3 Stunden zusätzlich zur vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit. In einer nächsten Befragung muss der Frage nachgegangen werden, wie diese Überstunden ausgeglichen oder vergütet werden. Wichtig aus unserer Sicht ist auch, die erhebliche Anzahl der Überstunden kritisch zu hinterfragen.

### **Woraus erwächst Arbeitszufriedenheit?**

Sowohl für angestellte LogopädInnen als auch für PraxisinhaberInnen und Führungskräfte sind die Ergebnisse interessant, die Isabelle Mandl zum Thema Arbeitszufriedenheit erhoben hat. Obwohl nach wie vor Unzufriedenheit mit der Vergütung deutlich wird, können doch individuell beeinflussbare Faktoren wie Kommunikation im Team, ein gutes Betriebsklima, eine ausgewogene Arbeitslast und einen guten Führungsstil die Zufriedenheit der Mitarbeiter nachhaltig steigern. Wie diese Faktoren in einem Team oder einer Praxis zu steuern und zu verbessern sind, ist eine interessante Fragestel-

lung. Die BAK wird anregen, hierzu verstärkt dbl-Fortbildungen für Mitglieder anzubieten.

### **Unstatthafte Haftung für Betriebsausfälle**

Kritisch aus unserer Sicht – und ganz sicher kein Mittel zur Förderung der Arbeitszufriedenheit – ist die Tatsache, dass unzureichende Regelungen zum Thema Therapieausfälle angestellte LogopädInnen und Logopäden nach wie vor belasten. Mehr als ein Drittel der Befragten wird noch immer finanziell für Therapieausfälle in Haftung genommen. Diese Tatsache kritisierte die BAK auch nach allen vorangegangenen Umfragen. Wir verweisen noch einmal auf die Rechtswidrigkeit einer solchen Praxis und auf die gemeinsam mit der Bundesfreiberuflerkommission erstellten Handreichungen zu diesem Thema ([www.dbl-ev.de](http://www.dbl-ev.de) > Service > Beruf und Recht > Stichwort: Terminabsage).

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen viele wichtige Aspekte der Arbeitssituation angestellter LogopädInnen, die Zahlen zeigen Missstände auf, verweisen aber auch auf positive Ansatzpunkte für Anstellungsverhältnisse. Deutlich wird die hohe Qualifizierung und Spezialisierung von LogopädInnen, die nun endlich auch auf berufsgesetzlicher Ebene sowie hinsichtlich der Entlohnung unserer hochspezialisierten und verantwortlichen Tätigkeit verankert werden muss.

Mein Dank gilt Isabelle Isabell Mandl für diese hervorragende wissenschaftliche Arbeit und allen Mitgliedern der Bundesangestelltenkommission, den aktuellen und ehemaligen, die mit ihren Vorarbeiten und vorangegangenen Umfragen eine gute Grundlage für die jetzige wissenschaftliche Erhebung gelegt haben.