

somana

Gehaltsreport Physiotherapie



Ein Bericht über Einkommen,
Fairness und Chancen

Herausgeberin: Somana Health GmbH
Update von September 2025



Vorwort

Bei **Somana** bauen wir ein deutschlandweites Netzwerk moderner Gesundheitsstudios auf. Dabei verbinden wir evidenzbasierte Physiotherapie mit personalisierten Bewegungsprogrammen und präventiver Versorgung.

Unser Ziel: Menschen zu mehr Bewegungsfreiheit, Schmerzfreiheit und Lebensqualität verhelfen.

Exzellente Therapie entsteht jedoch nicht allein durch fachliches Können – sie braucht auch die richtigen Rahmenbedingungen für diejenigen, die sie täglich leisten. Deshalb setzen wir uns genauso dafür ein, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der Fairness, Transparenz und langfristige Entwicklung für jedes Teammitglied ermöglicht.

Diese Haltung prägt nicht nur unsere Kultur, sondern auch diesen Bericht. Wir haben ihn erstellt, um Licht in ein oft intransparentes Thema zu bringen und damit einen Beitrag zu einer gerechteren und nachhaltigeren Zukunft für den Beruf der Physiotherapie in Deutschland zu leisten. Mit dieser zweiten Version berücksichtigen wir zudem die jüngsten Aktualisierungen des Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit und stellen dir so die aktuellsten verfügbaren Daten bereit.

Wenn du Fragen oder Anregungen zum Bericht hast, freuen wir uns über deine Nachricht: info@somana.com.

Viel Spaß beim Lesen wünscht dir dein Somana Team!



Jule Ehrlich



Georg Peter



Jesaja Brinkmann

Einleitung

Physiotherapie steht im Zentrum von Genesung und lebenslanger Mobilität. Dennoch haben die Menschen, die diese Versorgung leisten, selten klare, vertrauenswürdige Antworten auf eine einfache Frage:

„Was ist meine Arbeit wert?“

Praxisinhaber:innen kämpfen mit steigenden Kosten und Personalfuktuation. Personalmanager:innen jonglieren mit Tariftabellen, Zusatzleistungen und regionalen Gehaltsbesonderheiten. Therapeut:innen selbst wägen Leidenschaft für Patient:innen gegen Miete und Kinderbetreuung ab.

Wir haben diesen Benchmarking-Bericht verfasst, um diese Unsicherheit zu beseitigen. Durch die Zusammenführung der zuverlässigsten Gehaltsabrechnungsdaten mit aktuellen Crowd-Source-Erkenntnissen möchten wir allen im Beruf eine gemeinsame Faktenbasis geben.

Der Report verfolgt zwei Ziele:

1. **Transparenz.** In klaren Zahlen und verständlichen Diagrammen zeigen, wo die Gehälter derzeit stehen, wie sie sich mit der Erfahrung entwickeln und warum sie zwischen Sektoren, Regionen und Geschlechtern auseinanderdriften.
2. **Handlung.** Diese Erkenntnisse in praktische Empfehlungen verwandeln, die Praxen dabei helfen, verantwortlich zu konkurrieren, HR dabei unterstützen, faire Pakete zu gestalten, und Therapeut:innen ermächtigen, selbstbewusst für den Wert zu verhandeln, den sie schaffen.

Wir hoffen, dass die folgenden Seiten nicht nur informieren, sondern auch Gespräche anstoßen, die den Beruf in Richtung einer gerechten, nachhaltigen Bezahlung für alle Physiotherapeut:innen in Deutschland bewegen.

1. Zusammenfassung

Laut den aktuellsten verfügbaren Daten des Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit liegt das **mittlere jährliche Vollzeitgehalt** für Physiotherapeut:innen in Deutschland bei **38.976 €** [1], was einem Stundenlohn von etwa **18,88 €** entspricht. Damit ist das Einkommen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen – allein **seit 2017 um rund 50%** [7]. Dennoch werden nicht alle Rollen gleich entlohnt. In Regionen wie **Thüringen** können durchschnittliche Vollzeitgehälter auf **34.632 €** pro Jahr fallen – **etwa 11% unter** dem nationalen Durchschnitt [1].

Die geschlechtsspezifische Lohnlücke hat sich in zehn Jahren von **18% auf 7%** verringert. Dennoch verdienen Männer in 2025 im Durchschnitt noch immer mehr als ihre weiblichen Kolleginnen: **39.100 €** vs **36.800 €** [3]. Sektorunterschiede bleiben ebenfalls bestehen. Öffentliche Krankenhäuser und tarifgebundene Stellen bieten mehr finanzielle Stabilität [4] als kleinere ambulante Praxen [5] [6].

Aber das Gehalt allein erzählt nicht die ganze Geschichte. Zusatzleistungen wie bezahlte Fortbildungen, flexible Arbeitszeiten oder eine starke Teamkultur können die Arbeitszufriedenheit genauso prägen – und langfristiges Wachstum unterstützen [6].

Das Fazit: Gehälter steigen und Unterschiede schrumpfen – aber **wo man arbeitet, welche Umgebung man wählt und wer man ist** beeinflusst noch immer, was man mit nach Hause nimmt.

2. Methodik

Um ein aussagekräftiges Bild der Physiotherapie-Gehälter in Deutschland zu erstellen, haben wir diesen Bericht auf dem **Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit** verankert. Dieser Datensatz enthält Gehaltsabrechnungsinformationen von nahezu allen sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer:innen – das macht ihn zur robustesten und repräsentativsten verfügbaren Quelle. Er bietet konsistente Zahlen zu Geschlecht, Alter, Region und Sektor und wird jährlich aktualisiert. Da die Veröffentlichung jedoch mit zeitlicher Verzögerung erfolgt, bilden die Entgeltatlas-Daten nicht immer den allerneuesten Stand ab.

Um diese zeitliche Verzögerung auszugleichen und aktuelle Entwicklungen abzubilden, haben wir den Entgeltatlas mit acht zusätzlichen Datensätzen ergänzt. Diese bringen Details wie Einstiegsangebote, Sektoraufteilungen, Zusatzleistungsstrukturen und aktuelle Trends ein. Jede Quelle bietet eine andere Perspektive – und hat ihre eigenen Grenzen. Zusammen ermöglichen sie uns, Genauigkeit mit realer Relevanz zu balancieren.

Quelle (Jahr)	Stichprobe	Stärken	Grenzen
Entgeltatlas (Datenjahr 2023)	≈ 40.500 Physios; Verwaltungsgehaltsdaten; jährlich aktualisiert	Vollerhebungsebene; Geschlecht, Region, Quartile	Keine Infos zu Zusatzleistungen oder Vertragstypen, Zahlen oft zeitverzögert veröffentlicht
Kununu Gehaltscheck (2025)	9.943 verifizierte Einträge; laufende Updates	Starke städtische Details; erfahrungsbasierte Ansichten	Freiwillige Selbstauskünfte von Arbeitnehmern, keine offizielle Quelle
StepStone Gehaltsplaner (2025)	> 9.000 Einträge; täglich aktualisiert	Klare Erfahrungskurven; öffentlich-privater Kontrast	Neigt zu Jobsuchenden
GEHALT.de Gesamtmarkt (2025)	250.000+ Gehaltsabrechnungen über Sektoren; Physio-Teilmenge unspezifiziert	Gehaltsabrechnungsbasiert; krankenhausreicher Datensatz	Unbekannte Stichprobengröße für Physios

GEHALT.de "Freie Praxis" (2025)	4.133 Gehaltsabrechnungen markiert private Praxis	Spezifisch für ambulante Kliniken; zeigt Lohnlücke	Kleinere Stichprobe
TVöD-P Entgelttabelle (2025-2026)	Tarifvertrag, keine Stichprobe nötig	Transparent und rechtlich bindende Gehaltsstufen	Umfasst nur kommunale Arbeitgeber; nur Grundgehalt
Eckdatenstudie Physiotherapie (2024)	500 Praxisinhaber (Umfrage, Apr-Mai 2024)	Einzigste Studie, die Gehalt, Zusatzleistungen und Kosten verknüpft	Inhaberberichtet; keine Krankenhaus-Eingabe
StepStone Gehaltsreport (2015)	Aggregierte Selbstberichte über Therapieberufe in Deutschland	Bietet historischen Kontext zu Geschlechter-Lohnlücken-Trends; weit zitierter Branchenbenchmark	Nicht auf Physiotherapie beschränkt; breiter beruflicher Umfang kann Spezifität verwässern
Barmer Heilmittelreport (2024)	Nationale Abrechnungs- und Arbeitskräftedaten	Bietet Kontext zu sektorweiten Trends, Therapievolumen und Arbeitskräftestruktur; enthält Geschlechteraufschlüsselungen	Nicht gehaltsfokussiert; einige Datenpunkte fassen alle Therapieberufe zusammen (nicht physio-spezifisch)

Tabelle 1: Übersicht der in diesem Bericht verwendeten Vergütungsdatenquellen.

Zusammen helfen uns diese neun Quellen dabei, ein vollständiges Bild zusammzusetzen: was Physiotherapeut:innen verdienen, wie es sich mit der Erfahrung ändert und wo die Lücken noch bestehen – zwischen Geschlechtern, über Sektoren hinweg und von einer Region zur anderen.



Bundesweiter Gehaltsüberblick

somana

3. Bundesweiter Gehaltsüberblick

Laut den aktuellsten Daten der Bundesagentur für Arbeit liegt das bundesweite Median-Gehalt für vollzeitbeschäftigte Physiotherapeut:innen bei **38.976€ brutto, also rund 3.248€ monatlich**. Die Verteilung der Gehälter rund um diesen Median folgt einem vorhersehbaren Muster:

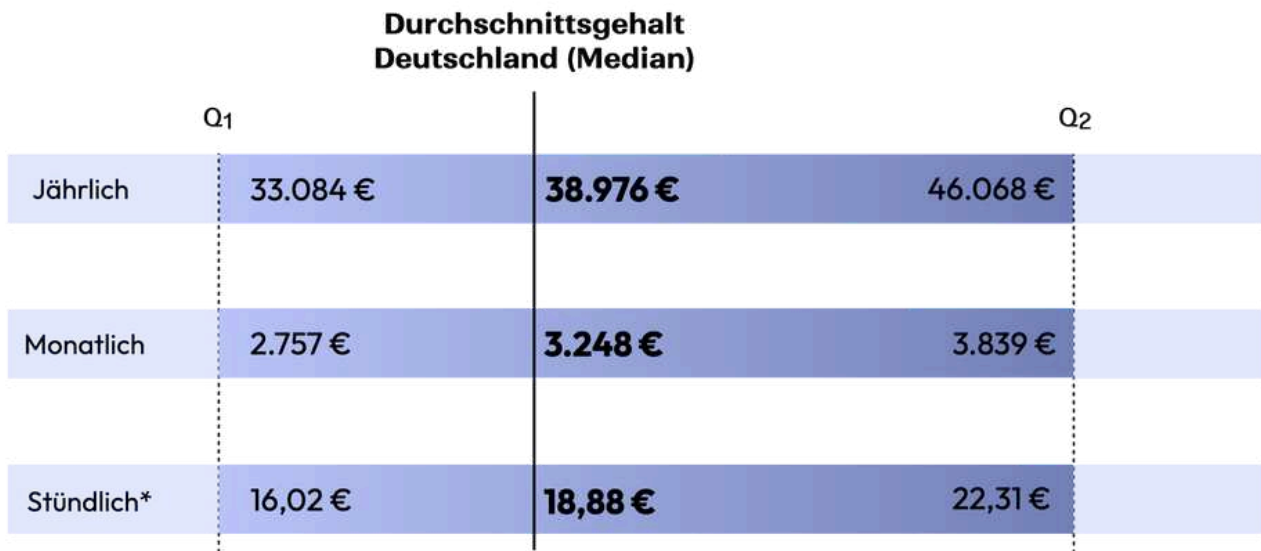


Abbildung 1: Jährliches, monatliches und stündliches Physiotherapie-Gehalt - Interquartilsbereich. Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Entgeltatlas 2024 [1], *Stundensatzberechnung unter Annahme einer 40-Stunden-Arbeitswoche

Was das bedeutet

- Ein Viertel aller Physiotherapeut:innen verdient **weniger** als **33.084 €**.
- **50%** der Beschäftigten liegen **unter 38.976 €, 50% über** dieser Marke.
- Ein Viertel der Physiotherapeut:innen verdient **mehr als 46.068 €**

Die **12.984€-Spanne** zwischen dem 1. und 3. Quartil zeigt die übliche Gehaltsbandbreite in der Physiotherapie – bevor echte Ausreißer nach oben oder unten auftauchen.

Nutze den Median von 38.976€ als Orientierungspunkt für Gehaltsgespräche. Liegt ein Angebot **unter dem Q1-Wert** (33.084€), liegt es **unter dem Markt**. Gehaltspakete **über dem Q3-Wert** (46.068€) gelten als **Premium-Angebote**.

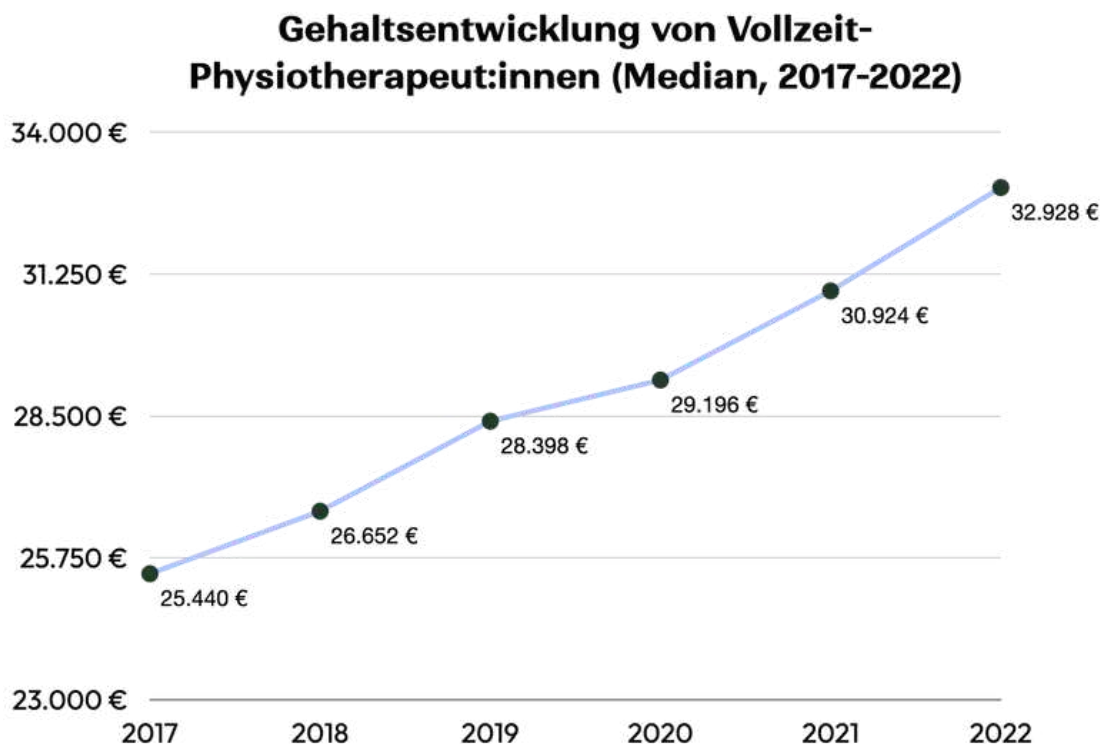


Abbildung 2: Entwicklung des mittleren Jahresgehalts für vollzeitbeschäftigte Physiotherapeut:innen in Deutschland (2017–2022). Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Barmer Heilmittelreport 2024 [7]

Abbildung 2 veranschaulicht den **kontinuierlichen Anstieg** der mittleren Jahresgehälter für vollzeitbeschäftigte Physiotherapeut:innen in Deutschland zwischen 2017 und 2022.

Ausgehend von **25.440€ im Jahr 2017** stiegen die Gehälter über fünf Jahre hinweg stetig an und erreichten **32.928€ im Jahr 2022** – ein kumulativer Anstieg von fast **30% in nur fünf Jahren**. In den aktuellsten verfügbaren Daten liegt der Median inzwischen bei 38.976 € [1] – das entspricht einem weiteren Plus von rund 6.000 € bzw. **18% seit 2022**.

Dieser Trend unterstreicht die zunehmende finanzielle Anerkennung des Berufs und weist auf eine allmähliche Angleichung der Gehälter im ambulanten und stationären Bereich hin. Die beschleunigte Entwicklung in den letzten Jahren spiegelt zudem breitere Veränderungen im Gesundheitswesen wider – etwa durch den Fachkräftemangel und inflationsbedingte Lohnanpassungen.



Regionale Unterschiede

somana

5. Regionale Unterschiede

Dein Arbeitsort spielt nach wie vor eine große Rolle dabei, wie viel du als Physiotherapeut:in in Deutschland verdienst. Zwischen den Bundesländern können die Gehälter um mehrere Hundert Euro pro Monat variieren – noch stärker ist der Unterschied oft zwischen ländlichen Regionen und Großstädten.

5.1 Gehaltsunterschiede nach Bundesland

Die Daten der Bundesagentur für Arbeit zeigen deutliche regionale Unterschiede in der Bezahlung von Physiotherapeut:innen. Abbildung 3 stellt alle 16 Bundesländer kartografisch dar – farblich abgestuft je nach mittlerem monatlichen Bruttogehalt. An der Spitze liegt **Berlin** mit einem Median von **3.562€ pro Monat**, während **Thüringen** mit **2.886€** das Schlusslicht bildet – eine Differenz von **676€ im Monat** [1].

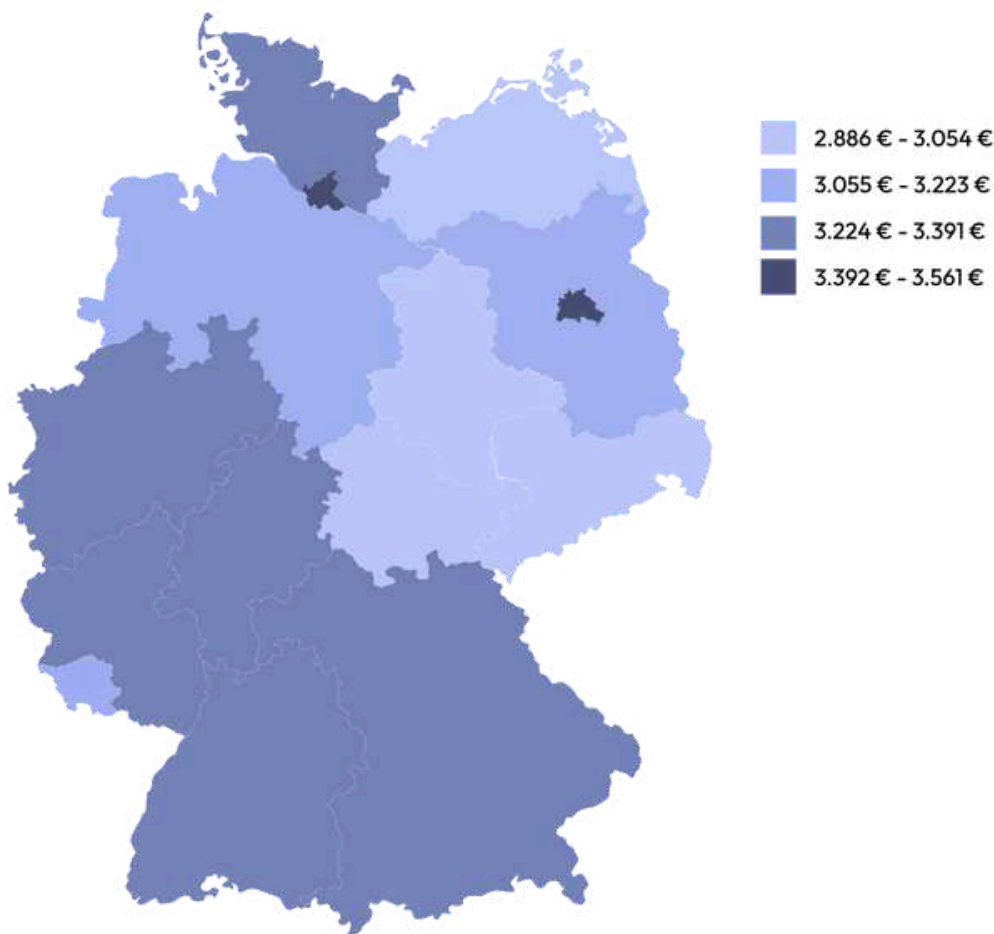


Abbildung 3: Mittlere monatliche Physiotherapie-Gehälter nach Bundesland in Deutschland (2024). Dunklere Schattierungen zeigen höhere Einkommen an; hellere Schattierungen spiegeln niedrigere Einkommensniveaus wider. Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Entgeltatlas 2024 – Bundesagentur für Arbeit [1]

Bundesland	Monatliches Durchschnittsgehalt	Stündliches Durchschnittsgehalt	Verglichen zum nationalen Median
Berlin	3.561 €	20,70 €	9.64%
Hamburg	3.462 €	20,13 €	6.59%
Baden-Württemberg	3.324 €	19,33 €	2.34%
Bayern	3.305 €	19,22 €	1.75%
Nordrhein-Westfalen	3.303 €	19,20 €	1.69%
Hessen	3.296 €	19,16 €	1.48%
Schleswig-Holstein	3.273 €	19,03 €	0.77%
Rheinland-Pfalz	3.234 €	18,80 €	-0.43%
Saarland	3.210 €	18,66 €	-1.17%
Niedersachsen	3.181 €	18,49 €	-2.06%
Brandenburg	3.177 €	18,47 €	-2.19%
Mecklenburg-Vorpommern	3.029 €	17,61 €	-6.74%
Sachsen-Anhalt	2.997 €	17,42 €	-7.73%
Sachsen	2.918 €	16,97 €	-10.16%
Thüringen	2.886 €	16,78 €	-11.15%

Tabelle 2: Mittlere monatliche und stündliche Physiotherapie-Gehälter nach Bundesland im Jahr 2024, mit prozentualer Differenz verglichen mit dem nationalen Median (3.248 €). Quelle: Entgeltatlas 2024 – Bundesagentur für Arbeit [1], Stundensatzberechnung unter Annahme einer 40-Stunden-Arbeitswoche.

Was das bedeutet: Als Therapeut:in mit denselben Fähigkeiten und Erfahrungen könntest du – je nach Bundesland – bis zu **8.000€ mehr pro Jahr verdienen**. Das hat spürbare Auswirkungen: Es beeinflusst nicht nur individuelle Jobentscheidungen, sondern auch, wo **Berufseinsteiger:innen anfangen und wo sie langfristig im Beruf bleiben**.

5.2 Städtische Hotspots

Ein noch klareres Bild ergibt sich, wenn man den Blick auf einzelne Städte richtet: **In urbanen Zentren liegt das Gehaltsniveau oft über dem bundesweiten Durchschnitt.**

Top 5 Städte	Monatliches Durchschnittsgehalt	Stündliches Durchschnittsgehalt	Verglichen zum nationalen Median
München	3.640€	21,16 €	12.07%
Berlin	3.561 €	20,70 €	9.64%
Köln	3.464€	20,14 €	6.65%
Hamburg	3.462 €	20,13 €	6.59%
Düsseldorf	3.454 €	20,08 €	6.34%

Tabelle 3: Top 5 deutsche Städte nach mittlerem monatlichem und stündlichem Physiotherapie-Gehalt im Jahr 2024, mit prozentualer Differenz verglichen mit dem nationalen Median (3.248€), Quelle: Entgeltatlas 2024 – Bundesagentur für Arbeit [1], Stundensatzberechnung unter Annahme einer 40-Stunden-Arbeitswoche.

Die Gehaltsdaten basieren auf dem Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit. Da für einige Städte keine ausreichenden Daten verfügbar sind, wurden ergänzend Informationen von Kununu herangezogen. Beide Quellen zeigen weitgehend übereinstimmende Ergebnisse; zusätzlich weist Kununu **Frankfurt am Main**, **Nürnberg** und **Stuttgart** als Städte mit den höchsten Gehältern aus.

Stellen in städtischen Regionen gehen oft mit einem höheren Patientenvolumina, längeren Arbeitszeiten und einem breiteren Behandlungsspektrum einher – alles Faktoren, die das Gehalt steigen lassen können. Gleichzeitig spiegeln die höheren Löhne aber auch die gestiegenen Lebenshaltungskosten, vor allem in süddeutschen Großstädten, wider.

A close-up portrait of a woman with light skin and freckles. She has blue eyes and is looking slightly to the right. A white scribble is visible on her right eye. The text 'Geschlechts-spezifische Lohnlücke' is overlaid in white, bold, sans-serif font.

Geschlechts- spezifische Lohnlücke

somana

4. Geschlechtsspezifische Lohnlücke

Frauen stellen mit rund **72% die deutliche Mehrheit unter den praktizierenden Physiotherapeut:innen in Deutschland** [8]. Dennoch verdienen sie im Durchschnitt weniger als ihre männlichen Kollegen.

Bereits **2015** wiesen StepStone-Daten auf eine geschlechterübergreifende Gehaltslücke von **18% in therapeutischen Berufen in Deutschland hin** [2]. Auch wenn diese Zahl nicht ausschließlich auf die Physiotherapie bezogen ist, liefert sie einen wichtigen Referenzpunkt.

Bis **2025** konnte diese Differenz auf **7%** reduziert werden: Frauen erzielten im Mittel ein Jahresgehalt von 36.800€, während Männer durchschnittlich 39.100€ verdienten [3].

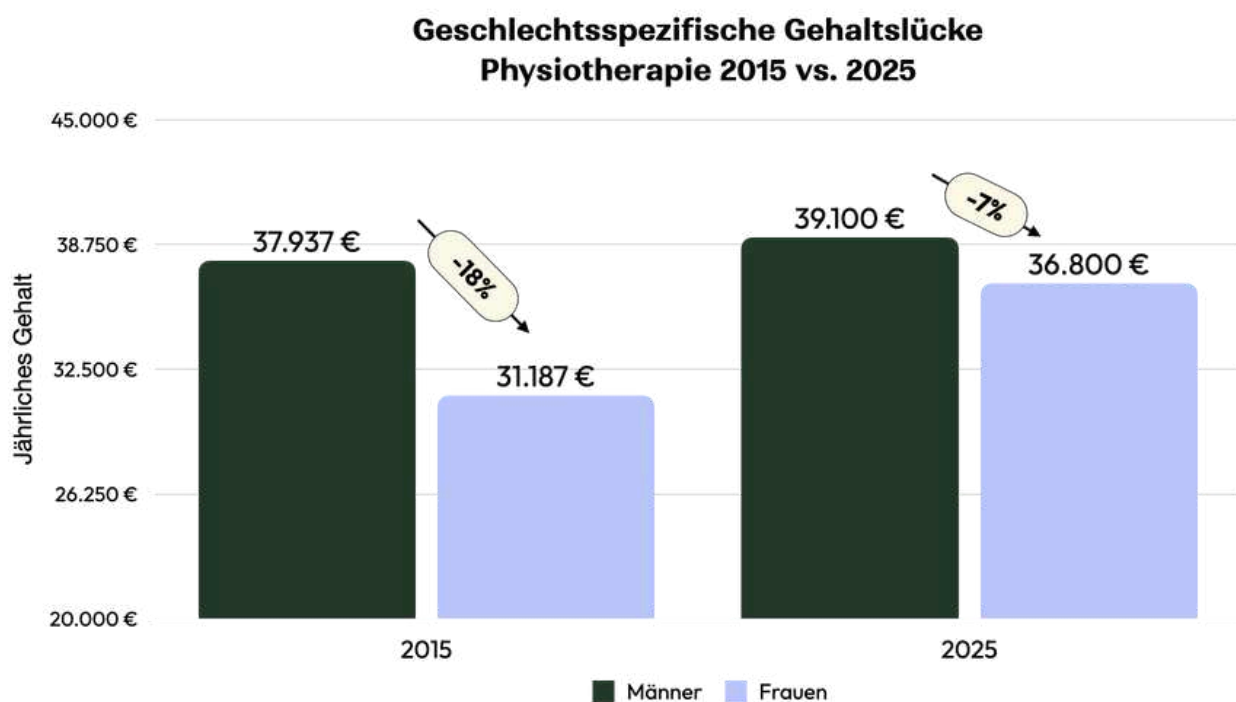


Abbildung 4: Geschlechtsspezifische Lohnlücke Physiotherapie 2015 vs. 2025. Quelle: Eigene Darstellung basierend auf StepStone Gehaltsreport 2015 [2] und gepoolten Daten aus Entgeltatlas 2024 [1], Kununu 2025 [3] und StepStone 2025 [9]

Hauptursachen für die verbleibende Geschlechterlohnücke

- **Zulagen und Boni:** Männer erhalten häufiger Zusatzleistungen wie Führungs- oder Schichtzulagen sowie Vergütung für Überstunden. Diese werden in statistischen Auswertungen oft nicht einheitlich erfasst und schlagen sich nicht direkt im Grundgehalt nieder.
- **Unterschiede im Verhandlungsverhalten:** Umfragen zeigen, dass sich Frauen beim Thema Gehaltsverhandlung im Schnitt deutlich unwohler fühlen als Männer – auch wenn die Ergebnisse vergleichbar sein können, wenn sie aktiv verhandeln. Zusätzlich kann ungleiche oder diskriminierende Behandlung durch Arbeitgeber eine Rolle spielen.
- **Karriereunterbrechungen und Teilzeitarbeit:** Personen, die Elternzeit in Anspruch nehmen oder in Teilzeit zurückkehren – überwiegend Frauen – haben häufig einen langsameren Gehaltsanstieg im weiteren Karriereverlauf.
- **Seniorität und Rollenverteilung:** Männer sind überdurchschnittlich häufig in höheren Altersgruppen und Führungspositionen vertreten, die mit zusätzlichen finanziellen Vorteilen verbunden sind [1].

Was das bedeutet

Frauen stellen zwar die Mehrheit in der Physiotherapie, erzielen aber nach wie vor ein geringeres Einkommen, vor allem aufgrund struktureller Rahmenbedingungen, nicht wegen fehlender Leistung oder Qualifikation.

Um diese Lücke wirksam zu schließen, reicht **Gehaltstransparenz allein nicht aus**. Es braucht gleichberechtigten Zugang zu Führungsrollen, Boni und gezielte Unterstützung bei Gehaltsverhandlungen – **unabhängig vom Geschlecht**.



Gehaltsentwicklung nach Erfahrung

somana

6. Gehaltentwicklung nach Erfahrung

Erfahrung zahlt sich aus – nicht nur im Praxisalltag, sondern auch auf dem Gehaltszettel. Mit zunehmender Berufserfahrung steigen das Vertrauen von Patient:innen, die fachliche Spezialisierung und die Übernahme von Verantwortung. In der Regel führt dies zu einem wachsenden Einkommen. Wie stark die Gehälter jedoch steigen, und ab welchem Punkt, hängt maßgeblich vom jeweiligen Versorgungssektor und dem betrieblichen Umfeld ab.

Erfahrung	Jährliches Durchschnittsgehalt	Spanne über Quellen
0-3 Jahre	34.302 €	30.300 € - 39.354 €
4-9 Jahre	36.300 €	31.100 € - 40.449 €
10+ Jahre	39.307 €	33.900 € - 44.103 €

Tabelle 4: Mittlere jährliche Physiotherapie-Gehälter nach Erfahrungsniveau. Quelle: Aggregierte Daten von Kununu [3], StepStone 2025 [9], und GEHALT.de [10].

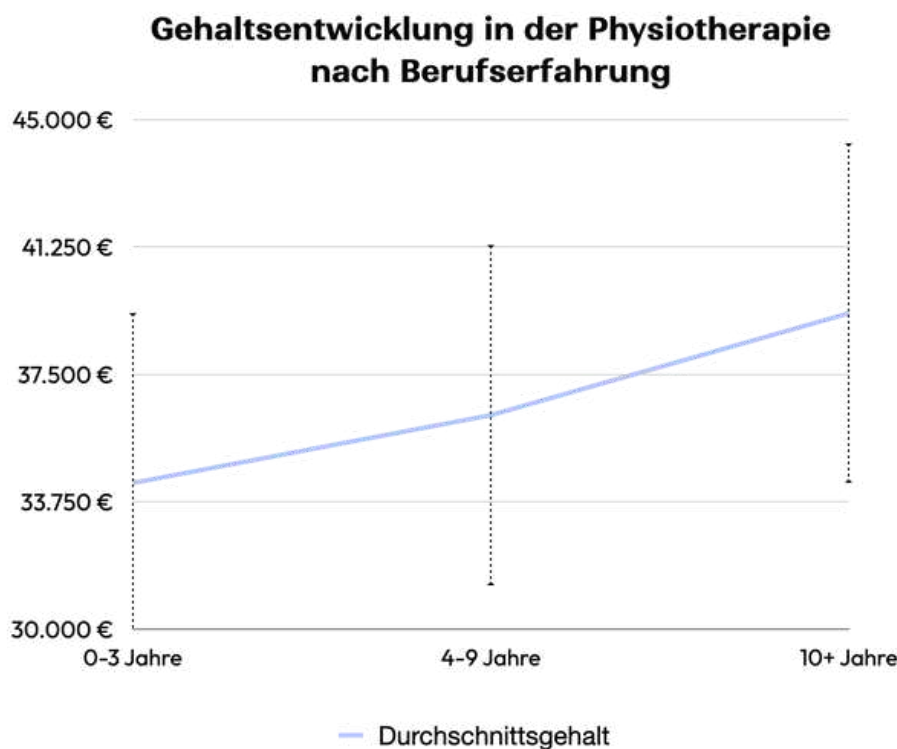


Abbildung 5: Mittlere jährliche Gehaltsentwicklung nach Erfahrungsniveau, mit Fehlerbalken, die den Bereich zwischen niedrigsten und höchsten gemeldeten Werten über Quellen hinweg anzeigen. Quelle: Eigene Darstellung, basierend auf aggregierten Daten von Kununu [3], StepStone 2025 [9], und GEHALT.de [10].

Was die Daten zeigen

Die Gehälter von Physiotherapeut:innen steigen mit wachsender Berufserfahrung, allerdings geschieht der **größte Teil dieser Entwicklung in den ersten Jahren**. Der deutlichste Anstieg findet zwischen dem **zweiten und sechsten Berufsjahr** statt – in der Phase, in der die Grundausbildung abgeschlossen ist und therapeutische Eigenverantwortung zunimmt.

Nach diesem Zeitraum flacht das Gehaltswachstum spürbar ab. Höhere Einkommen sind dann meist nur noch durch einen Wechsel in ein Krankenhaus, eine Führungsposition oder ein spezialisiertes Fachgebiet wie Neurorehabilitation oder Sporttherapie erreichbar.

Warum es relevant ist

Die beruflichen Weichenstellungen im ersten Jahrzehnt sind entscheidend. Dazu zählen zum Beispiel die Wahl des Arbeitgebers, die fachliche Spezialisierung oder eine Orientierung in Richtung Führung, da sie die Einkommensentwicklung langfristig beeinflussen.

Ein stagnierendes Gehalt muss dabei nicht zwangsläufig auf mangelndes Wachstum hindeuten. Es kann auch bewusste Prioritäten widerspiegeln, etwa den Wunsch nach mehr Flexibilität, einem bestimmten Teamumfeld oder einem Arbeitsort in Wohnortnähe.

Verlässliche Daten helfen dabei, diese Entscheidungen bewusst und informiert zu treffen.



Sektor- vergleich

somana

7. Sektorvergleich

Nicht alle Tätigkeiten in der Physiotherapie werden gleich vergütet – selbst dann, wenn sie inhaltlich vergleichbar sind.

Einer der größten Einflussfaktoren auf die Gehaltshöhe ist das Arbeitsumfeld: Ob die Tätigkeit in einer privaten ambulanten Praxis, einem Krankenhaus oder einer kommunalen Einrichtung mit Tarifbindung (TVöD-P) erfolgt, hat spürbare Auswirkungen auf das Einkommen.

Die folgende Tabelle vergleicht Bruttojahresgehälter in diesen drei Versorgungssektoren, aufgeschlüsselt nach konsistenten Erfahrungsstufen.

Erfahrung	Private Praxis [5]	Krankenhaus / Reha [4]	Öffentlich (TVöD-P P7) [6]
0-3 Jahre	30.300 €	39.354 €	40.980 €
4-9 Jahre	31.100 €	40.449 €	46.668 €
10+ Jahre	33.900 €	44.103 €	50.256 €

Tabelle 5: Jährliche Physiotherapie-Gehälter nach Erfahrungsniveau und Beschäftigungsumgebung.
Quelle: Eigene Zusammenstellung basierend auf TVöD-P Entgelttabelle 2025 [4] und GEHALT.de 2025 (alle Umgebungen und private Praxis) [5][10].

Über alle drei Karrierestufen hinweg zeigt sich ein klares Muster:

- Gehälter in privaten Praxen liegen in der Regel 20-25% unter denen im Krankenhaus.
- Öffentliche Kliniken bieten das strukturierteste und vorhersehbarste Gehaltswachstum.

Warum praxisbasierte Gehälter hinterherhinken

Die Ursachen für diese Unterschiede liegen nicht in der Qualität der Arbeit, dem Engagement oder der fachlichen Leistung, sondern sind struktureller Natur. Dazu gehören unter anderem:

- **Krankenkassen-Obergrenzen:** Die Vergütung für physiotherapeutische Leistungen wird auf Bundesebene verhandelt und steigt meist nur moderat. Das begrenzt den finanziellen Spielraum von Praxen, Löhne spürbar anzuheben, ohne wirtschaftlich unter Druck zu geraten.
- **Kleinbetriebsstruktur:** Die meisten Praxen sind inhabergeführt und beschäftigen weniger als zehn Mitarbeitende. Enge Margen und verzögerte Zahlungen von Kostenträgern machen Gehaltserhöhungen oft zu einem wirtschaftlichen Risiko, selbst wenn der Wille vorhanden ist.
- **Fehlende Tarifbindung:** Im Gegensatz zu Krankenhäusern, die an den TVöD-P gebunden sind, verfügen die meisten Praxen über keine formelle Gehaltsstruktur. Gehaltsentwicklungen erfolgen daher häufig informell und stagnieren leicht ohne aktive Verhandlung oder klar definierte Entwicklungspfade.
- **Weiterbildungskosten:** In Praxen müssen Therapeut:innen Fortbildungen oft selbst finanzieren. Öffentliche Kliniken hingegen übernehmen in vielen Fällen Kursgebühren und stellen Fortbildungsurlaub zur Verfügung, was das Gesamtpaket deutlich aufwertet.

Was das in der Praxis bedeutet

Für viele Physiotherapeut:innen bieten öffentliche Krankenhäuser und tarifgebundene Positionen mehr finanzielle Planbarkeit und Stabilität – insbesondere langfristig.

Dennoch können auch private Praxen wettbewerbsfähig bleiben, wenn sie gezielt alternative Vorteile bieten: etwa flexible Arbeitszeiten, finanzierte Fortbildungen oder die Spezialisierung auf Leistungsbereiche mit höheren Abrechnungssätzen.

Am Ende geht es nicht nur um das Grundgehalt, sondern darum, einen nachhaltigen und erfüllenden Karriereweg im jeweiligen Setting zu ermöglichen.



Nicht-monetäre Zusatzleistungen

somana

8. Nicht-monetäre Zusatzleistungen

Das Gehalt mag die sichtbarste Kennzahl sein, doch es ist nicht die ganze Geschichte. Für viele Physiotherapeut:innen spielen nicht-monetäre Zusatzleistungen eine entscheidende Rolle dabei, wie lohnend, stabil und nachhaltig sich ein Arbeitsplatz anfühlt.

Ob es sich um bezahlte Zeit für berufliche Weiterentwicklung, Flexibilität zur Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen oder finanzielle Entlastung im Alltag handelt – diese zusätzlichen Leistungen können den Unterschied ausmachen, wenn es um langfristige Zufriedenheit und Bindung im Beruf geht.

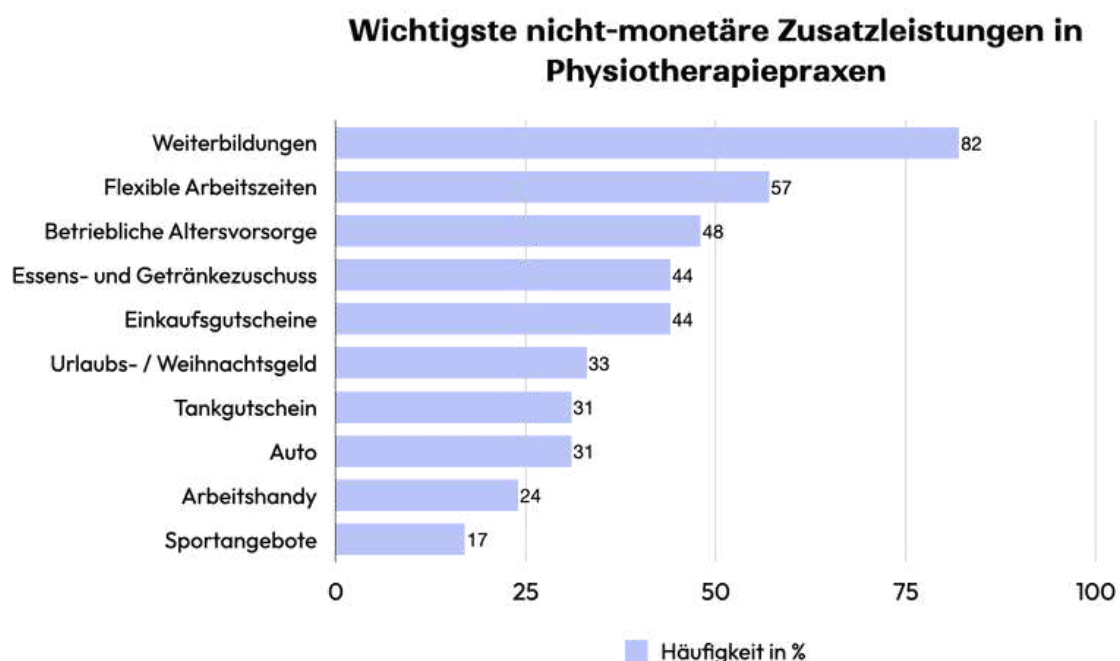


Abbildung 6: Häufigste nicht-monetäre Zusatzleistungen, die von ambulanten Physiotherapie-Praxen in Deutschland angeboten werden, basierend auf der Eckdatenstudie 2024 [6].

Was sticht hervor?

- **Weiterbildung hat höchste Priorität.** Über 80% der Praxen übernehmen mittlerweile Fortbildungskosten oder erstatten zumindest einen Teil der für Qualifizierungsmaßnahmen aufgewendeten Zeit. Das ist nicht nur eine gesetzliche Vorgabe, sondern es zeigt auch, welchen Stellenwert berufliches Wachstum in vielen Einrichtungen hat. Besonders für Berufseinsteiger:innen kann das Wissen, dass Fortbildungen nicht privat finanziert werden müssen, ein entscheidender Faktor bei der Arbeitsplatzwahl sein [6].

- **Flexibilität gewinnt an Bedeutung.** Innerhalb eines Jahres ist der Anteil der Einrichtungen, die flexible Arbeitszeiten ermöglichen, von 25% auf 57% gestiegen. Ob durch angepasste Dienstpläne zur Vereinbarkeit mit familiären Verpflichtungen, fest eingeplante Verwaltungszeiten oder Modelle wie die Vier-Tage-Woche – Flexibilität entwickelt sich zunehmend zu einer wertvollen Alternative zu monetären Anreizen, insbesondere in kleineren Praxen, die bei Grundgehältern nicht mit Krankenhäusern konkurrieren können [6].
- **Sachbezogene Vergünstigungen orientieren sich am Alltag.** Angebote wie Essens- und Tankgutscheine, bezuschusste Altersvorsorge oder auch dienstliche Smartphones zeigen, wie Arbeitgeber versuchen, auf die Lebensrealität ihrer Mitarbeitenden einzugehen – im Rahmen dessen, was steuerlich sinnvoll und für kleine Teams umsetzbar ist [6].

Was das bedeutet: Zusatzleistungen bieten Arbeitgebern die Möglichkeit, nicht nur mit Gehalt, sondern mit Werten zu überzeugen. Für Physiotherapeut:innen sind sie weit mehr als bloße Vergünstigungen – sie sind ein zentraler Bestandteil eines stabilen, ausgewogenen und motivierenden Berufsalltags.

Ein gut finanzierter Fortbildungsplan oder die Freiheit, den eigenen Zeitplan aktiv mitzugestalten, kann langfristig mehr Wirkung entfalten als ein Gehaltsplus von ein paar Hundert Euro.



Schlussfolgerung und Empfehlungen

9. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Physiotherapeut:innen begleiten Menschen auf dem Weg zurück in Bewegung, Arbeit und Alltag. Gleichzeitig ist ihr eigener beruflicher Weg noch immer geprägt von ungleicher Bezahlung, begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen, die der Komplexität ihrer Tätigkeit oft nicht gerecht werden.

Dieser Bericht zeigt: Die Gehälter steigen, Zusatzleistungen entwickeln sich weiter, und einige strukturelle Lücken beginnen sich zu schließen. Doch Standort, Versorgungssektor und Geschlecht beeinflussen nach wie vor die Chancen und Rahmenbedingungen im Beruf. Es gibt Fortschritte, aber sie sind noch nicht flächendeckend.

Empfehlungen für Arbeitgeber:innen

1. Gehälter an nationalen Benchmarks ausrichten

Einstiegsgehälter sollten sich am nationalen Median orientieren und nicht unterhalb des 1. Quartils (33.084 €) liegen. In Großstädten wie München, Hamburg oder Köln empfiehlt sich eine Gehaltszulage für urbane Regionen von 7-11%, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Transparente Gehaltsbänder reduzieren den Verhandlungsdruck und fördern Lohngerechtigkeit.

2. Weiterbildung als strategische Investition begreifen

Mindestens 1,5% der Gehaltssumme sollten jährlich in Fort- und Weiterbildung fließen. Verknüpft zertifizierte Weiterbildungen mit klar definierten Gehaltsentwicklungen, um berufliches Wachstum planbar zu machen – und gleichzeitig die Mitarbeiterbindung zu stärken.

3. Flexibilität als echten Mehrwert anbieten

Setzt auf flexible Modelle: etwa Dienstplanbeteiligung, geschützte Verwaltungszeiten oder die Option einer 4-Tage-Woche. In vielen Praxen übertrifft Flexibilität inzwischen den Wert klassischer Benefits und bietet eine effektive Möglichkeit, die Gehaltslücke zum Krankenhaus zu überbrücken.

4. Geschlechtergerechtigkeit aktiv fördern

Führt regelmäßige analytische Prüfungen zur Gehaltsgleichheit durch, achtet auf vielfältige Bewerberlisten für Führungspositionen, und bietet gezielte Verhandlungsunterstützung – insbesondere für Rückkehrer:innen aus der Elternzeit. So wird Fairness im Alltag verankert.

Empfehlungen für Physiotherapeut:innen

1. Den eigenen Marktwert kennen

Das mittlere Jahresgehalt liegt bei 38.976€, in städtischen Regionen häufig höher. Nutze diese Zahlen als Vergleichsbasis für neue Angebote oder Gehaltsverhandlungen.

2. Das Gesamtpaket bewerten – nicht nur das Grundgehalt

Bildungsförderung, bezahlte Studienzeit oder flexible Arbeitszeiten können langfristig ebenso wertvoll sein wie monetäre Zuschläge. Ein umfassender Blick auf das Angebot schafft Klarheit bei der Entscheidungsfindung.

3. Früh strategisch planen

Die ersten 5-8 Berufsjahre prägen häufig die spätere Einkommensentwicklung. Ein Start im Krankenhaus oder tarifgebundenen Umfeld kann Zugang zu geförderter Weiterbildung und strukturiertem Aufstieg ermöglichen – Kompetenzen, die später in andere Settings mitgenommen werden können.

4. Austausch suchen und die eigene Stimme nutzen

Ob es um Gehalt, Arbeitszeiten oder Entwicklungsmöglichkeiten geht: Transparenz beginnt mit Gesprächen. Tausche dich mit Kolleg:innen aus und nutze diesen Bericht als Grundlage für den Dialog mit Arbeitgebern.

Über Somana

Bei Somana schaffen wir Arbeitsplätze, die der Komplexität physiotherapeutischer Arbeit gerecht werden. Während die Behandlungsqualität im Markt stark schwankt, gewährleisten wir durch unsere **interne Akademie** und standardisierte Prozesse eine **konsistente, hohe Behandlungsqualität**.

Unsere Methode wird fortlaufend **wissenschaftlich** begleitet und weiterentwickelt. Im Gegensatz zur traditionellen Physiotherapie bieten wir **Mitgliedschaften zur langfristigen Betreuung** an – für bessere Behandlungsergebnisse und nachhaltigen Gesundheitsaufbau.

Therapeut:innen arbeiten sowohl in der **Einzeltherapie** als auch mit **kleinen Gruppen**, immer mit Fokus auf **bewegungsbasierte, evidenzbasierte Behandlung**. Digitale Tools unterstützen dabei Patientenbetreuung und Behandlungsdokumentation.

Auch wenn wir noch am Anfang stehen, bieten wir bereits heute eine Alternative – mit Fokus auf fachliches Wachstum, kontinuierliche Weiterbildung und die Möglichkeit, Behandlungsmodelle mitzugestalten.

Ein Beitrag zur Zukunft des Berufs

Wir glauben, dass hervorragende Patientenversorgung nur durch zufriedene, wertgeschätzte Therapeut:innen möglich ist. Deshalb investieren wir bewusst in faire Arbeitsbedingungen und eine Kultur, die sowohl fachliche Expertise als auch menschliche Beziehungen wertschätzt.

Wenn du mehr über unseren Ansatz erfahren möchtest oder Interesse an einem Austausch hast, besuche uns unter www.somana.com oder schreib uns an info@somana.com.

Quellen

- [1] Bundesagentur für Arbeit – Entgeltatlas 2024, aufgerufen am 02.09.2025
- [2] StepStone – Gehaltsreport 2015
- [3] Kununu – Gehaltscheck Physiotherapeut 2025, n = 9.943, aufgerufen am 02.09.2025
- [4] Bundesministerium des Innern – TVöD-P Entgeltordnung 2025/26, pay group P7.
- [5] GEHALT.de – Angestellte in freier Praxis 2025
- [6] IFK/BfA – Eckdatenstudie Physiotherapeutische Praxen 2024, 500 practices.
- [7] Barmer Institut für Gesundheitssystemforschung (BIFG). Barmer Heilmittelreport 2024.
- [8] World Physiotherapy. Germany – Member Organisation Profile 2022.
- [9] StepStone – Gehaltsplaner 2025, n ≈ 9.000.
- [10] GEHALT.de – Marktreport Gesundheit 2025

Somana Health GmbH
Invalidenstraße 117, 10115 Berlin
Geschäftsführer: Jesaja Brinkmann
Amtsgericht Charlottenburg, HRB 270672 B
VAT ID: DE 453282186



somana

