

**Stefan Konietzko**

**Rund um die  
Mitarbeiter in der Physiotherapie!**  
Eine Orientierungshilfe für Arbeitnehmer & Arbeitgeber

# **Inhalt**

---

Einleitung	S. 7
Arbeitszeit & Arbeitszeitmodelle	S. 11
Urlaub, Fortbildungsurlaub & Sonderurlaub	S. 23
Berufserfahrung & Qualifikation	S. 41
Überstunden & Unterstunden	S. 49
Die „unechte“ 5 Tage Woche	S. 71
BAT & TVöD	S. 81
Gehaltskalkulation	S. 85
Weitere Entlohnungsformen	S. 105
Gehaltsoptimierung & Integration	S. 111
Rezeptionshilfe, Qualitätsbeauftragter & Fachliche Leiter	S. 151
Schwanger & Elternzeit	S. 173
Rund um Krankheit	S. 187
Der freie Mitarbeiter	S. 199
Teilzeit & Befristet	S. 237
Der richtige Zeitpunkt für Verhandlungen	S. 257
Vertragsinhalte	S. 271
Ändern aber richtig	S. 283
Soziale Rentabilität	S. 297
Wo kein Kläger, da kein Richter?	S. 317
Quellen & Anmerkungen	S. 325
Haftungsausschluss	S. 363

# Einleitung

## **Rund um die Mitarbeiter in der Physiotherapie!**

Im Rahmen der Ausbildung zum Physiotherapeuten, werden nur rudimentär die zu beachtenden Vorgaben, für Angestellte Physiotherapeuten, abgehandelt. Zusätzlich wird nicht genau erläutert, wie hoch das Gehalt eines Physiotherapeuten ausfällt. Allenfalls wird der TVöD angerissen oder eine geringe Orientierung in den Praktika geschaffen. Daraus resultieren Unsicherheiten in den Gehaltsvorstellungen und der Arbeitsplatzgestaltung. Es kommen Fragen auf:

- Wie viel Stunden wird in der Woche üblicherweise gearbeitet?
- Wie viel Urlaub steht mir zu?
- Was gehört in einen Arbeitsvertrag hinein?

Hieraus begründen sich sehr viele Unsicherheiten und die Fragen bleiben meist unvollständig beantwortet. Spätestens wenn auf einer Fortbildung über die Gegebenheiten unter den Teilnehmern gesprochen wird kommen die teilweise eklatanten Defizite zum Vorschein.

## **Risiko für Existenzgründer und Praxisinhaber!**

Möchte ein Physiotherapeut seine eigene Praxis eröffnen, ist oftmals keine Zeit sich um diese Gegebenheiten zu kümmern. Zudem sind die meisten Physiotherapeuten in ihrer Einstellungen zu Fortbildungen derart auf Fachfortbildungen fixiert, dass sie lieber Hunderte bis Tausende Euro für diese ausgeben, als das sie sich ihrem neuen Beruf, dem Unternehmer, zuwenden und entsprechende Fortbildungen hierzu besuchen. Also werden die bisherigen Erfahrungen herangezogen. Doch das kann fatale Auswirkungen haben:

- Hohe Bußgelder durch Übersehen von Vorgaben!
- Ungenügende Absicherung der Fortbildungskostenübernahme!
- Überhöhte Kosten durch unzufriedene Mitarbeiter!

Daher hat es enorme betriebliche Vorteile, sich mit allen diesen Themen

---

auseinander zu setzen. Doch dafür fehlt gerade dem Praxisinhaber, die Zeit. Mit Kenntnis der Vorgaben und in Anwendung eines Gehaltskonzeptes lässt sich sehr viel Geld einsparen:

- Wirtschaftliche Gehaltskalkulation, mit fairen Gehältern!
- Absicherung vor überraschenden Rückforderungen!
- Absicherung von Fortbildungskostenübernahmen!

Die Mitarbeiter einer Praxis, tragen diese auf ihren Schultern! Richtig genutzt, ergibt sich ein enormes Steigerungspotenzial. Ich erläutere umfangreich die Regelungen zu den Themen: Arbeitszeit, Urlaub, Entlohnungsformen und der Gehaltskalkulation. Zudem ist für den Angestellten sehr von Vorteil, sich mit diesen Regelungen auszukennen. Mein Werk enthält alles wichtige, was es zu beachten gilt. Ich erläutere Ihnen die Gefahren und mögliche Lösungsansätze, um die gängigen Probleme zu erfassen.

### **Gehaltsgespräche zwischen Praxisinhaber und Angestelltem!**

Oft werden Gehaltsgespräche mit Unwissen, Halbwissen und falschen Vorstellungen geführt. Auf dieser Basis sind Gehaltsgespräche sehr schwierig und im Ergebnis meist außerhalb des eigentlich Möglichen. Das betrifft sowohl den Praxisinhaber, als auch den Mitarbeiter. In den meisten Fällen besteht für beide Seiten eine ausgeglichene Mischung aus verschiedenen Vor- und Nachteilen. Dies stellt zwar eine relativ entspannte Situation dar, ist aber eine suboptimale Lösung. Besser ist es, wenn über Win-win-Situationen, der Ausgleich auf beiden Seiten stattfindet und vorteilhafte Lösungen potenziert werden.

Mit Transparenz und Verständnis lassen sich Gehaltsgespräche wesentlich besser führen und abschließen. Mit dem in meinem Werk vermittelten Wissen, kann der Umsatz gesteigert und gleichzeitig, durch die Optimierungen, Kosten gesenkt werden. Das, aber ohne an den Mitarbeitern zu sparen.