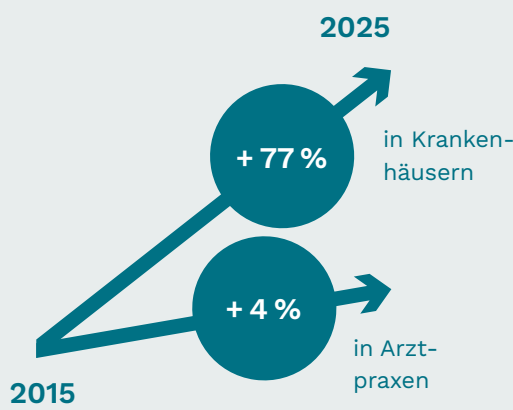


KammerKompakt

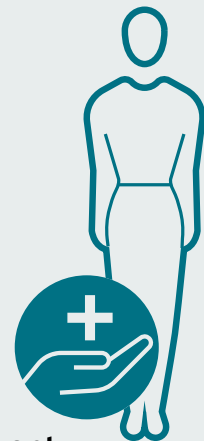
Dr. Greta-Marleen Storath
Juli 2026

Medizinische Fachangestellte – unverzichtbar im Land Bremen



Die Beschäftigtenzahlen steigen insbesondere im Krankenhaus. In den Praxen ist der Anstieg minimal.

Im Mittel verdienen medizinische Fachangestellte etwa 3.140 Euro brutto im Monat, fast **580 Euro** weniger als Fachkräfte insgesamt.



97 Prozent

der medizinischen Fachangestellten sind weiblich, sie arbeiten häufig unter hohem Arbeitsdruck und in emotional belastenden Situationen.

Medizinische Fachangestellte (MFA) haben eine tragende Rolle für die Gesundheitsversorgung. Neben den Pflegenden und den Ärzt*innen sind sie die größte Berufsgruppe im Gesundheitswesen im Land Bremen. Trotzdem bleiben sie im politischen und öffentlichen Diskurs oft unsichtbar. Ihre Arbeit ist abwechslungsreich und anspruchsvoll, aber gleichzeitig geprägt von einem hohen Arbeitsdruck und zunehmenden psychischen Belastungen, einer geringen Wertschätzung und niedriger Bezahlung. Trotz einer positiven Beschäftigungsentwicklung verschärft sich die Personalsituation seit einigen Jahren. Das hat nicht nur Auswirkungen auf die Belastung der Beschäftigten, sondern auch auf die Versorgungssituation im Land Bremen.

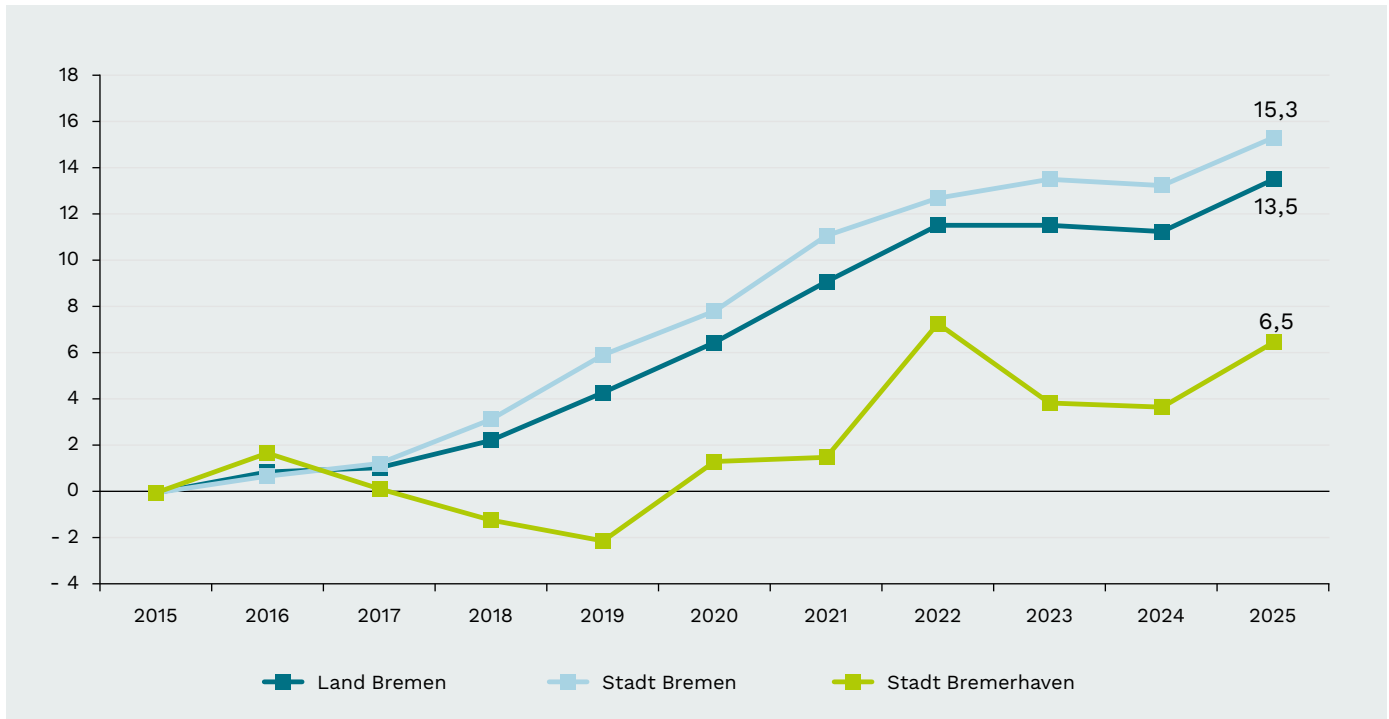
Anspruchsvoller und vielseitiger Beruf

Das Tätigkeitsfeld der medizinischen Fachangestellten reicht von der Begleitung und Beratung von Patient*innen, Laborarbeiten, Aufgaben in der Behandlung, bei der Praxishygiene und im Infektionsschutz bis hin zu organisatorischen, administrativen und logistischen Arbeiten im Praxisalltag. Um den vielfältigen Anforderungen gerecht zu werden, bedarf es hoher fachlicher, sozialer und organisatorischer Kompetenzen. Die Ausbildung zur MFA ist daher anspruchsvoll. Sie ist eine bundeseinheitliche dreijährige duale Ausbildung. Durch anschließende Fort- und Weiterbildungen, beispielsweise im Bereich Praxismanagement, Ambulantes Operieren oder Palliativversorgung, können Wissen und Kompetenzen vertieft werden.

Nach Abschluss der Ausbildung arbeiten MFAs in Arztpraxen und Medizinischen Versorgungszentren, Krankenhäusern und Reha-Einrichtungen, Laboren und Forschungseinrichtungen oder anderen Institutionen des Gesundheitswesens.

Die Beschäftigtenzahlen steigen – Bremerhaven bleibt hinter Bremen zurück

Beschäftigungsentwicklung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten medizinischen Fachangestellten, Land Bremen, Stichtag 30.06., in Prozent, Index 2015 = 0 %



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Der Beruf bleibt weiblich geprägt, wird aber vielfältiger

97 Prozent der MFAs sind Frauen. Der Männeranteil ist bei den Auszubildenden in den vergangenen Jahren zwar leicht gestiegen, aber mit knapp fünf Prozent immer noch sehr niedrig. Wie in vielen frauendominierten Berufen ist der Teilzeitanteil hoch und in den vergangenen Jahren sogar angestiegen: Fast jede zweite MFA arbeitet heute in Teilzeit.

In Bezug auf die Migrationsgeschichte der Beschäftigten zeigt sich ein etwas vielfältigeres Bild. Der Anteil von MFAs mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit hat sich in den vergangenen zehn Jahren verdoppelt und liegt derzeit bei acht Prozent. Unter den Auszubildenden ist er mit fast 26 Prozent deutlich höher. Das zeigt: Zugewanderte Menschen sind eine wichtige Stütze und Bereicherung für die Gesundheitsversorgung im Land Bremen. Gerade in der Ausbildung bringt das aber auch neue Aufgaben und Unterstützungsbedarfe mit sich, beispielsweise im Bereich der Sprachförderung oder im Umgang mit diskriminierenden Strukturen und Verhaltensweisen.

Die Altersstruktur ist in den vergangenen zehn Jahren im Land Bremen relativ stabil geblieben: Knapp 29 Prozent der MFAs sind 50 Jahre oder älter. Vor zehn Jahren waren es noch 25 Prozent. In anderen Berufsgruppen sind die demografischen Herausforderungen deutlich größer: Unter den Pflegebeschäftigten beispielsweise sind fast 40 Prozent 50 Jahre oder älter.

Engpass trotz Beschäftigungswachstum

Die Beschäftigungszahlen sind in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich gestiegen. 2025 gab es im Land Bremen 4.622 medizinische Fachangestellte, darunter 3.717 in der Stadt Bremen und 905 in der Stadt Bremerhaven. Insgesamt sind das fast 550 MFAs mehr als noch vor zehn Jahren. Das Beschäftigungswachstum der letzten zehn Jahre war dabei in Bremen mehr als doppelt so hoch wie in Bremerhaven.

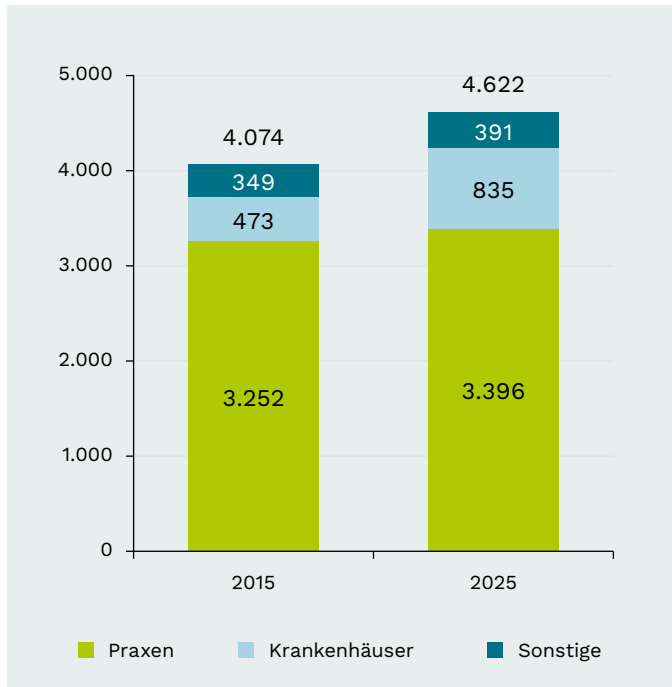
Auch mit Blick auf die Ausbildungszahlen ist die Entwicklung positiv. Ende 2024 gab es 577 Auszubildende zur/zum MFA im Land Bremen. Zehn Jahre zuvor waren es noch 424 Auszubildende. Seit 2022 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wieder leicht rückläufig.

Trotz dieser positiven Entwicklungen gibt es einen Personalmangel: Die Bundesagentur für Arbeit spricht von einem „Engpassberuf“. Das Institut der deutschen Wirtschaft geht für 2027 von einer bundesweiten Fachkräftelücke von 16.060 Personen aus. Nur in fünf anderen Berufsgruppen ist diese Lücke größer.¹

¹ Institut der deutschen Wirtschaft (2024): IW-Arbeitsmarktfortschreibung 2024, IW-Report 33/2024

Der Beschäftigungsanstieg im Land Bremen ist im Krankenhaus besonders groß

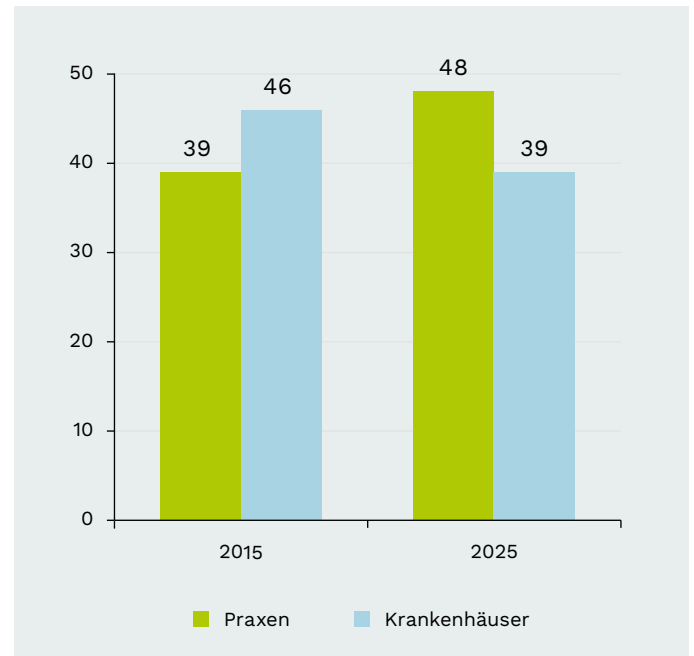
Sozialversicherungspflichtig beschäftigte medizinische Fachangestellte, Land Bremen, Stichtag 30.06.



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Teilzeitquote ist in Bremer Praxen gestiegen, in Krankenhäusern gesunken

Teilzeitquote der sozialversicherungspflichtig beschäftigten medizinischen Fachangestellten, Land Bremen, Stichtag 30.06., in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Unterschiedliche Entwicklungen in Praxen und Krankenhäusern

Der überwiegende Teil der medizinischen Fachangestellten arbeitet aktuell in Arztpraxen. Gleichzeitig wird das Krankenhaus als Arbeitsort immer attraktiver und zu einer Konkurrenz für die Praxen. Zwar verzeichnen Arztpraxen eine positive Beschäftigungsentwicklung. Sie bleibt jedoch mit einem Anstieg von etwa vier Prozent seit 2015 weit hinter den Krankenhäusern zurück, wo sich die Zahl der MFAs fast verdoppelt hat. Die Gründe dafür sind vielfältig: Hier spielen sowohl die deutlich bessere Bezahlung im Krankenhaus als auch der weniger intensive und direkte Kontakt mit Patient*innen eine Rolle.

Auch die Teilzeitquote hat sich unterschiedlich entwickelt. Während sie in den Krankenhäusern gesunken ist, stieg sie in den Praxen deutlich an. Im Krankenhaus gibt es also einen starken Personalzuwachs und mehr Vollzeittätigkeit. In den Praxen stiegen die Beschäftigtenzahlen nur minimal, zusätzlich arbeiten die MFAs dort immer häufiger in Teilzeit.

Parallel dazu sind die Versorgungsbedarfe in der ambulanten Versorgung gestiegen. Gründe dafür sind unter anderem der demografische Wandel, die Zunahme chronischer Erkrankungen und komplexer Fälle sowie die Verlagerung von Leistungen aus dem Krankenhaus in den ambulanten Bereich. Dies führt zu steigenden Bedarfen und wachsenden Belastungen in den Praxen, insbesondere bei den MFAs.

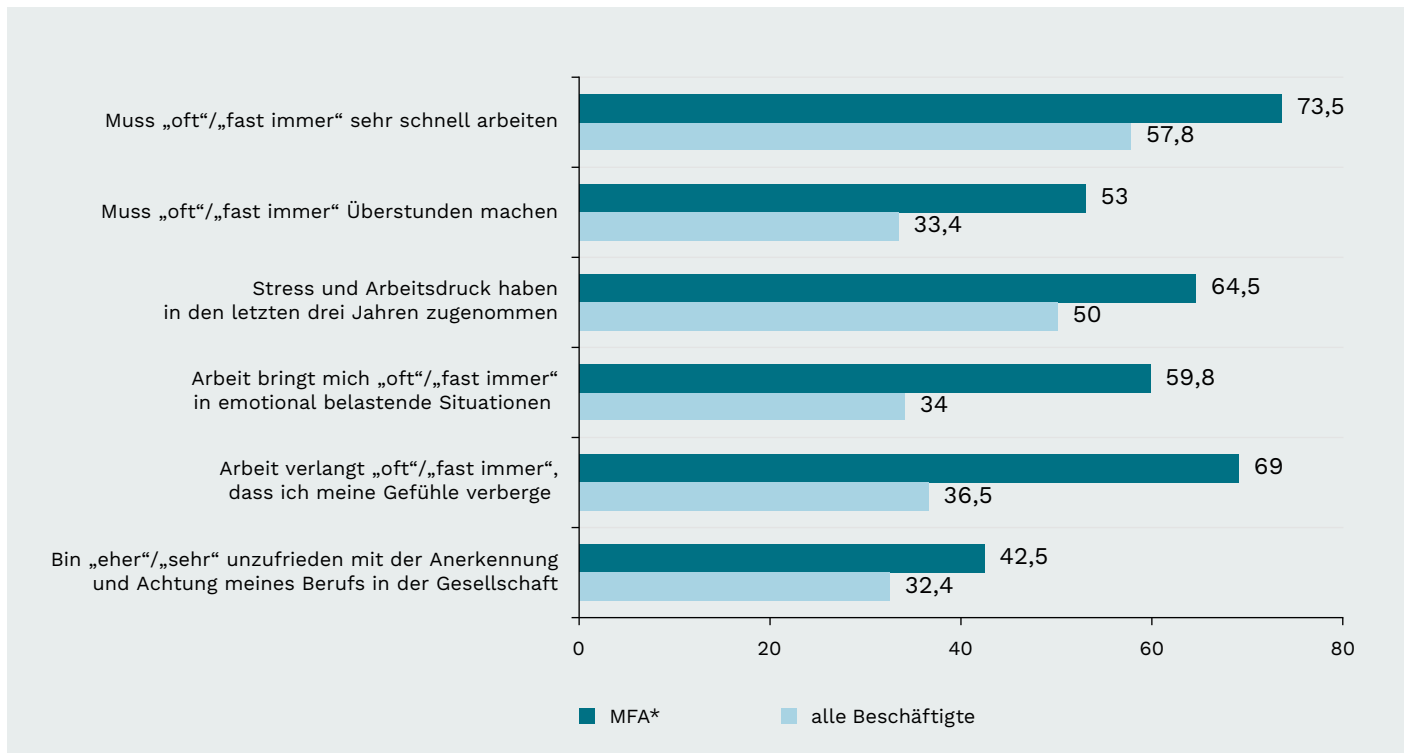
Die Folge: Personal- und Versorgungsengpässe sind gerade in den Arztpraxen spürbar. Laut einer Befragung des Zentralinstituts Kassenärztliche Versorgung (ZI) berichtet fast jede zweite Praxis im Land Bremen, dass MFAs aktiv abgeworben werden. Knapp ein Viertel sagt, dass von den ausgeschriebenen Stellen im Vorjahr keine einzige nachbesetzt werden konnte. Drei Viertel der Befragten gehen davon aus, dass es dadurch perspektivisch zu längeren Wartezeiten und einem verringerten Leistungsangebot kommen wird. Auch die Belastungen für das bestehende Personal erhöhen sich dadurch – obwohl diese bereits heute groß sind.

Hohe Belastung und zu wenig Wertschätzung

In der Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer gaben rund 96 Prozent der befragten medizinischen Fachangestellten an, dass ihre Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft leistet. Etwa neun von zehn Befragten sagen, dass sie sich in „hohem“ oder „sehr hohem Maße“ mit ihrer Arbeit identifizieren. Das zeigt: Der Beruf wird als bereichernd und sinnstiftend wahrgenommen. Gleichzeitig ist er von hohen Anforderungen und Belastungen geprägt. Es wird von starken und langen Arbeitszeiten, Überstunden, Arbeitsdruck und Stresserleben berichtet. Dies ist zum einen auf das hohe

Hohe Belastungen unter medizinischen Fachangestellten in Bremer Arztpraxen

Medizinische Fachangestellte im Vergleich zu allen Beschäftigten im Land Bremen, 2025, in Prozent



Quelle: Koordinaten der Arbeit im Land Bremen

* Medizinische und nichtmedizinische Gesundheitsberufe in Arztpraxen mit Berufsausbildung

© Arbeitnehmerkammer Bremen

Arbeitspensum und Patient*innenaufkommen zurückzuführen. Zum anderen ist die psychische und emotionale Belastung durch herausfordernde zwischenmenschliche Interaktionen – sowohl mit Vorgesetzten und Kolleg*innen als auch mit Patient*innen – groß.

Diese Belastungen gehören bereits für Auszubildende zum Alltag. Hinzu kommt, dass die umfassende Begleitung und Unterstützung der Auszubildenden aufgrund der angespannten Personalsituation oft zu kurz kommt. Die Umfrage des ZI zeigt, dass knapp die Hälfte der befragten Praxen im Land Bremen nicht genügend Zeit für die Betreuung von Auszubildenden haben.² Von den Auszubildenden, die 2022 abgeschlossen wurden, sind mehr als 30 Prozent wieder gelöst worden.

Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene fehlt eine angemessene Wertschätzung und Anerkennung für den Beruf. MFAs werden in öffentlichen und politischen Diskursen häufig übersehen oder zu Helfer*innen degradiert. So erhielten sie – anders als Pflegekräfte – keinen staatlichen Corona-Bonus und wurden dadurch nicht als „systemrelevante“ Berufsgruppe des Gesundheitswesens während der Pandemie anerkannt.

Besondere Herausforderungen in Arztpraxen

Die Beschäftigtenbefragung der Arbeitnehmerkammer verdeutlicht die Herausforderungen für medizinische Fachangestellte, die in Arztpraxen arbeiten. In Arztpraxen ist der Kontakt mit Patient*innen besonders intensiv. Die MFAs sind immer die ersten Ansprechpartner*innen – dadurch werden sie oft zur Zielscheibe von Frust und Unzufriedenheiten über Wartezeiten, Terminmangel oder eine unbefriedigende Versorgungssituation. Verbale und teils körperliche Übergriffe gehören für viele zum Arbeitsalltag. Das zeigt eine Umfrage der Kassenärztlichen Bundesvereinigung unter MFAs, Ärzt*innen und Psychotherapeut*innen. 2023 haben 80 Prozent von ihnen verbale Gewalt erfahren. Mehr als 40 Prozent haben im Zeitraum von fünf Jahren sogar körperliche Gewalt erlebt. Der überwiegende Teil der Befragten sagt, dass die verbale und körperliche Gewalt in den letzten fünf Jahren zugenommen hat.³

In Arztpraxen ist auch die Zusammenarbeit im Team intensiver als im Krankenhaus, zugleich ist die Abhängigkeit von den Vorgesetzten besonders groß, da diese gleichzeitig auch Arbeitgebende sind. In dieser Doppelrolle sind sie sowohl für fachliche Anweisungen und Arbeitsabläufe als auch für das Beschäftigungsverhältnis verantwortlich, etwa für Entscheidungen zu

² Zentralinstitut Kassenärztliche Versorgung (2023): Arbeitsmarktsituation von MFA. Zweite Sondererhebung für die Kassenärztliche Vereinigung Bremen (KVHB)

³ Kassenärztliche Bundesvereinigung (2024): Befragungsergebnisse Gewalt in Praxen

Arbeitsvertrag, Arbeitszeiten und Gehalt. Dadurch entsteht eine doppelte Abhängigkeit für die Beschäftigten. Es gibt keine weitere Person, die bei arbeitsrechtlichen Herausforderungen oder fachlichen Unstimmigkeiten eingeschaltet werden kann, da alle Entscheidungsbefugnisse an einer Stelle gebündelt sind. Zusätzlich sind in kleinen Betrieben die Schutzrechte (beispielsweise beim Kündigungsschutz) sowie die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung begrenzt. Selbst dort, wo die Gründung eines Betriebsrats rechtlich möglich wäre, ist dieser häufig nicht vorhanden. Somit sind die individuellen und kollektiven Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt.

Das kann den Personalmangel weiter verschärfen: Wenn die eigenen Handlungsmöglichkeiten begrenzt sind, wählen Beschäftigte eher den Ausstieg aus dem Beruf oder in andere Einsatzbereiche. Dadurch bleiben strukturelle Verbesserungen aus, die Situation für das verbleibende Personal verschärft sich und die Attraktivität für den Nachwuchs sinkt.

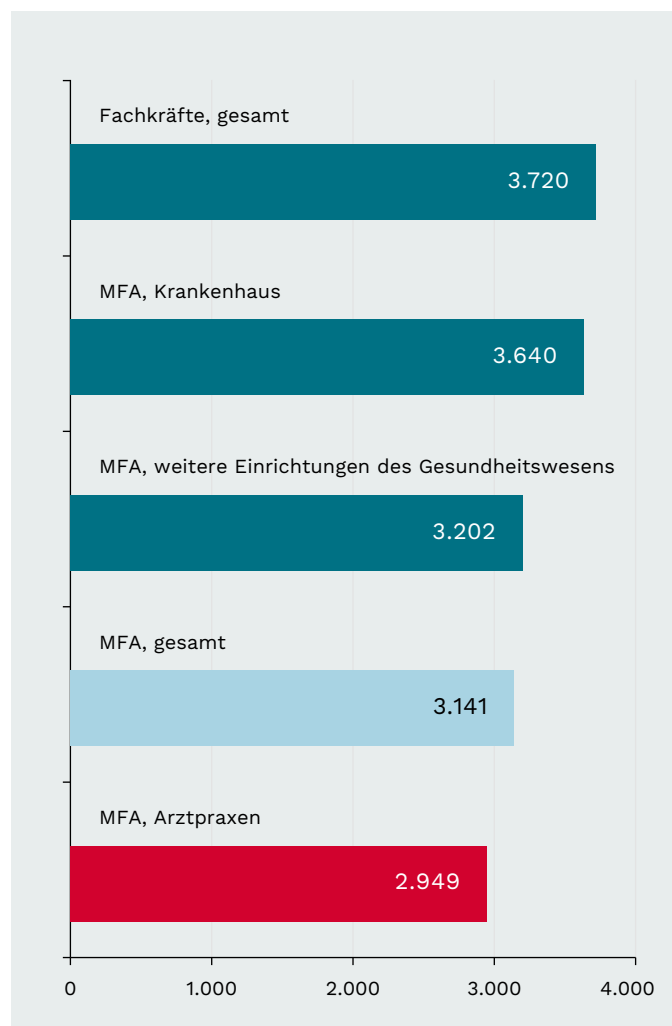
Unzureichende Bezahlung als Ausdruck fehlender Anerkennung

Die Bruttolöhne von medizinischen Fachangestellten sind in den vergangenen Jahren bundesweit gestiegen. Während das Medianentgelt 2015 noch bei etwa 2.100 Euro lag, ist es bis 2024 um mehr als 1.000 Euro angestiegen. Dennoch bleibt es deutlich unter dem Medianentgelt aller Fachkräfte – trotz der hohen Verantwortung und der fachlichen Anforderungen des Berufs. Hinzu kommen große Lohnunterschiede zwischen den Arbeitsorten. Während MFAs im Krankenhaus im Mittel 3.640 Euro verdienen, sind es in Praxen mit knapp 2.950 Euro fast 700 Euro weniger. Auch in anderen Einrichtungen des Gesundheitswesens außerhalb von Krankenhäusern und Arztpraxen verdienen MFAs etwa 250 Euro mehr als in Praxen. Das verstärkt die Konkurrenz zwischen den Einsatzorten und verschärft die Personalsituation in Arztpraxen.

Die Unzufriedenheit mit den Gehältern in Arztpraxen ist auch in der Beschäftigtenbefragung sichtbar. Etwa jede zweite befragte MFA gab an, dass sie „sehr“ oder „eher unzufrieden“ mit ihrem Lohn ist. Unter allen befragten Beschäftigten war es nur jede dritte Person. Umso bemerkenswerter: In einer Umfrage des Zentralinstituts Kassenärztliche Versorgung sagte etwa die Hälfte der befragten Arztpraxen im Land Bremen, dass sie nach Tarifvertrag (etwa 23 Prozent) oder an ihn

Unzureichende und ungleiche Bezahlung von medizinischen Fachangestellten

Bruttomonatsentgelte der vollzeitbeschäftigten medizinischen Fachangestellten in Deutschland, Median in Euro, Stichtag 31.12.2024



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung
© Arbeitnehmerkammer Bremen

angelehnt (etwa 27 Prozent) bezahlen. Die andere Hälfte gab sogar an, übertariflich zu entlohnen. Nicht überprüfbar ist, ob diese Selbsteinschätzung mit der tatsächlichen Tarifbezahlung einhergeht. Die Tarifbindung unter den Arztpraxen ist sehr gering. Ohne Tarifbindung bieten Tarifverträge nur eine freiwillige Orientierung. Im Vergleich dazu ist die tarifliche Bindung, Eingruppierung und Bezahlung im Krankenhaus deutlich höher, was ein zentraler Grund für die Lohnunterschiede zwischen den beiden Arbeitsorten ist.

Die steigenden Löhne an beiden Arbeitsorten sind auch auf die erfolgreichen Verhandlungen der Gewerkschaften zurückzuführen. Durch höhere Mitgliedszahlen könnten diese eine noch größere Verhandlungsmacht und Verbindlichkeit erzielen.

Die Forderungen der Arbeitnehmerkammer

Der Beruf der medizinischen Fachangestellten muss mehr Anerkennung bekommen. Sie sind mit ihrer anspruchsvollen und verantwortungsvollen Tätigkeit unverzichtbar für unser Gesundheitssystem.

► Löhne für alle medizinischen Fachangestellten erhöhen

Eine bessere Bezahlung ist wichtig, um die Zufriedenheit mit der Arbeit zu erhöhen und die Bedeutung des Berufs anzuerkennen. Alle MFAs verdienen höhere Löhne – in Arztpraxen ist der Handlungsbedarf besonders groß. Dafür sind starke Tarifverträge und eine hohe Tarifbindung nötig. Auf politischer Ebene müssen die Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden: Die Bezahlung nach Tarifvertrag und Tarifsteigerungen müssen im Gesundheitssystem vollständig refinanziert oder gesetzlich verpflichtend werden.

► Wertschätzung, Kollegialität und Mitbestimmung im Betrieb stärken

Durch regelmäßige Schulungen von Führungskräften kann Führungskultur reflektiert und Wertschätzung gefördert werden. Um die Kollegialität und Zusammenarbeit im Team zu stärken, müssen Austauschformate wie Teambesprechungen, kollegiale Beratung und Supervision in den Praxisalltag integriert werden. Auch die Gründung von betrieblichen Interessenvertretungen sollte dort, wo sie rechtlich möglich ist, stärker genutzt und von Arbeitgebern unterstützt werden.

► Belastungen im Arbeitsalltag reduzieren

Die hohen Belastungen im Arbeitsalltag müssen verringert werden. Dafür braucht es ausreichend Personal, verlässliche Arbeitszeiten und Ausfallkonzepte sowie bessere Organisationsprozesse, beispielsweise durch Digitalisierung. Der Schutz vor psychischer Belastung und Gewalt muss durch Gefährdungsbeurteilungen, Gewaltschutzkonzepte und Betriebsvereinbarungen gestärkt werden. Auch der Ausbau von Kinderbetreuungs- und Pflegeangeboten ist wichtig, um die Vereinbarkeit zu verbessern, die Teilzeitquote zu verringern und die Beschäftigten zu entlasten.

► Aus- und Weiterbildung verbessern

Ausreichend Zeit für Begleitung, Anleitung und Austausch in Betrieben und Schulen ist notwendig, um Auszubildende gut durch die Ausbildung zu bringen. Auch Sprachlernangebote müssen unterstützt und refinanziert werden, etwa durch Freistellungen oder Mentor*innenprogramme. Zudem braucht es bundeseinheitliche Weiterbildungen, die mit erweiterten Kompetenzen und einer entsprechenden tariflichen Entlohnung einhergehen. Das würde die Rolle von MFAs in der Versorgung stärken und attraktive Entwicklungsperspektiven erschließen.



Die neuesten Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialdaten für das Land Bremen gibt es bei der Arbeitnehmerkammer immer aktuell im Statistik-Portal: www.arbeitnehmerkammer.de/statistik

Dr. Greta-Marleen Storath

Referentin für Gesundheits- und Pflegepolitik

E-Mail: g.storath@arbeitnehmerkammer.de



Impressum: KammerKompakt Nr. 3 2026 / Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen / Redaktion: Wiebke Blanquett, Nathalie Sander / Gestaltung: GfG Gruppe für Gestaltung GmbH, Bremen / Druck: Zertani Die Druck GmbH
Das KammerKompakt finden Sie auch zum kostenlosen Download auf der Website www.arbeitnehmerkammer.de/politik/publikationen-stellungnahmen/