

Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der
Arbeitsbedingungen der
Arzthelferinnen und Medizinischen Fachangestellten
(AAA)

FAQs zum Gehaltstarifvertrag für Medizinische Fachangestellte/Arzthelferinnen¹

Inhaltsverzeichnis

1.	Wann gilt der Gehaltstarifvertrag?	1
2.	Wie hoch ist das Tarifgehalt?	1
	a) Anzahl der Berufsjahre / Einstufung in eine Berufsjahrstufe.....	1
	b) Eingruppierung in eine Tätigkeitsgruppe.....	2
3.	Wie hoch ist das Tarifgehalt für Teilzeitkräfte?.....	3
4.	Wie hoch ist die Ausbildungsvergütung?	5
5.	Ist für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Nachtarbeit ein Zuschlag zu zahlen?	6
6.	Ab wann entstehen zuschlagspflichtige Überstunden?.....	6
7.	Werden Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung vergütet?.....	7
8.	Ist für Arbeit an einem Samstag ein Zuschlag zu zahlen?	7
9.	Besteht für dieselbe Zeit Anspruch auf mehrere Zuschlagsätze?.....	7
10.	Werden bundesweit dieselben Tarifgehälter gezahlt?	7

¹ Die in diesen FAQs zum Gehaltstarifvertrag für Medizinische Fachangestellte/ Arzthelferinnen vom 08.12.2020 verwendeten Personen- und Berufsbezeichnungen beziehen sich auf alle Geschlechter.

1. Wann gilt der Gehaltstarifvertrag?

Der Gehaltstarifvertrag (GTV) ist nicht allgemeinverbindlich. Er gilt nur dann obligatorisch, wenn sowohl die Arbeitgeberseite Mitglied der Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/ Medizinischen Fachangestellten (AAA) als auch die Arbeitnehmerseite Mitglied des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. (VmF) ist (siehe § 3 Tarifvertragsgesetz).

In der Mehrzahl der Fälle kommt die Anwendung durch freiwillige Vereinbarung im Arbeitsvertrag/Ausbildungsvertrag zustande, nämlich dadurch, dass im Arbeitsvertrag/Ausbildungsvertrag die Geltung der von der AAA mit dem VmF abgeschlossenen Tarifverträge vereinbart wird.

Dies ist z.B. bei Verwendung des Arbeitsvertragsmusters der Bundesärztekammer und den meisten Ausbildungsvertragsmustern der Landesärztekammern der Fall.

2. Wie hoch ist das Tarifgehalt?

Das hängt von zwei Größen ab:

a) Anzahl der Berufsjahre / Einstufung in eine Berufsjahrstufe

Die Berufsjahre sind zu acht Berufsjahrstufen zusammengefasst. Sieben Berufsjahrstufen umfassen jeweils vier Berufsjahre und die achte Berufsjahrstufe beinhaltet alle Berufsjahre ab dem 29. Berufsjahr.

Die Berufsjahre berechnen sich wie folgt:

- Die Berufsjahre zählen vom **ersten des Monats** an, in dem die Prüfung zur MFA bestanden wurde.

Bsp.: Die Prüfung wurde am 15.07. bestanden, die Berufsjahre zählen ab dem 01.07.

- Die Zeiten von **Teilzeitbeschäftigung oder geringfügige Beschäftigung** werden **voll** angerechnet, unabhängig von der Wochenstundenzahl.
- Die Zeiten des **Mutterschutzes** werden **voll** gezählt (siehe auch Mutterschutzgesetz). (Informationen zum Mutterschutz: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie> oder <https://familienportal.de/familienportal>)

- Die Unterbrechungszeiträume wegen **Erziehungsurlaubes/Elternzeit** werden **hälftig** angerechnet. Informationen zur Elternzeit:

<https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elternzeit>

Ausnahme: Die Zeiten zulässiger Teilzeitarbeit während der Elternzeit werden voll gezählt.

Die Anrechnung der Zeiten für Mutterschutz und Elternzeit erfolgt nur, wenn sich die/der MFA zu den entsprechenden Zeitpunkten in einem aktiven Arbeitsverhältnis befand.

Bsp. 1: Eine MFA geht am 19.08. bei errechnetem Entbindungstermin am 30.09. (6 Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin) in Mutterschutz bis zum 25.11. (8 Wochen nach der Entbindung) und nimmt eine einjährige Elternzeit in Anspruch. Sie kehrt am 01.10. in die berufliche Tätigkeit als MFA zurück. Für diese Zeit werden insgesamt 8 ½ Monate als Berufsjahre angerechnet.

Bsp. 2: Eine MFA geht am 19.08. bei errechnetem Entbindungstermin am 30.09. in Mutterschutz bis zum 25.11. und nimmt anschließend eine einjährige Elternzeit in Anspruch. Ab dem 01.04. arbeitet sie während der Elternzeit 8 Stunden wöchentlich in der Praxis. Sie kehrt am 01.10. aus der Elternzeit in die Praxis zurück. Für diese Zeit werden insgesamt 11 ½ Monate als Berufsjahre angerechnet.

- Die Zeiten **berufsnaher Tätigkeit** (z.B. als Zahnmedizinische/r Fachangestellte/r, Medizinisch-technischer Assistent/Medizinisch-technische Assistentin (MTA), Altenpflege, Häusliche Krankenpflege) vor/nach der Ausbildung zur/zum MFA werden **hälftig** gezählt.

Bsp.: Ein/eine MFA arbeitet/e vor/nach der Ausbildung und Ärztekammerprüfung vier Jahre in berufsnaher Tätigkeit (z.B. als Zahnmedizinische Fachangestellte, Laborassistent). Es werden zwei Berufsjahre angerechnet.

b) Eingruppierung in eine Tätigkeitsgruppe

Es gibt die sechs Tätigkeitsgruppen I bis VI. Die Eingruppierung erfolgt nach bestimmten Kriterien, die in den Definitionen der Tätigkeitsgruppen gemäß § 3 Abs. 3 u. 4 GTV enthalten sind.

Diese Kriterien sind:

- der Allgemeingrad der Anweisungen bzw. der Grad der Selbstständigkeit
- Umfang und Tiefe von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten (ggf. in mehreren Arbeitsbereichen)
- die Anzahl der absolvierten Fortbildungsstunden bzw. Teilnahme an spezialisierenden und/ oder vertiefenden Fortbildungsmaßnahmen
- Berufserfahrung
- Komplexität der Arbeitsbereiche
- leistungsbezogene Tätigkeiten (ab Tätigkeitsgruppe V).

Die Tätigkeitsgruppen sind unter Anwendung dieser Kriterien systematisch „aufsteigend“ und teilweise unter Verwendung von klärenden Adjektiven (z.B. gründlich, vielseitig, umfassend, komplex) beschrieben. Für die Tätigkeitsgruppen II bis VI sind im Tarifvertrag beispielhafte Maßnahmen aufgeführt.

In den Tätigkeitsgruppen II und III können Fortbildungsmaßnahmen durch entsprechende Berufserfahrung aufgewogen werden. In der Tätigkeitsgruppe III können an die Stelle von Berufserfahrung Tätigkeiten in der Durchführung der Ausbildung treten.

In der Tätigkeitsgruppe IV sind die Fortbildungsmaßnahmen mit Tätigkeiten in der systematischen Planung, Durchführung und Koordination der Ausbildung gleichgesetzt. In den Tätigkeitsgruppen IV bis VI sind Fortbildungsmaßnahmen und Berufserfahrung additiv zu verstehen.

3. Wie hoch ist das Tarifgehalt für Teilzeitkräfte?

Zur Berechnung des Bruttogehaltes bei Teilzeitbeschäftigung wird gemäß § 3 Abs. 4 GTV folgende Formel zugrunde gelegt:

$$\begin{aligned} & \text{Bruttogehalt bei Vollzeitbeschäftigung geteilt durch 167 Stunden pro Monat} \\ & \quad \times \text{Wochenstundenzahl der Teilzeitbeschäftigung} \times 4,33 \\ & \quad = \text{Bruttogehalt der Teilzeitbeschäftigung} \end{aligned}$$

**Dabei beträgt die tarifliche Arbeitszeit für Vollzeitkräfte 167 Stunden pro Monat; 4,33 ist die durchschnittliche Wochenzahl pro Monat.*

Bsp.: Die/der MFA (11 Jahre Berufserfahrung, 3. Berufsjahrstufe, Tätigkeitsgruppe II) arbeitet 20 Stunden pro Woche:

$$2670,63 \text{ € (Bruttogehalt bei Vollzeitbeschäftigung) geteilt durch 167 (Stunden pro Monat)} \\ = 15,99 \text{ € (Stundenlohn)}$$

$$15,99\text{€ (Stundenlohn)} \times 20 \text{ (Stunden pro Woche)} \times 4,33 \text{ (Wochen im Monat)} \\ = 1384,73 \text{ € Bruttogehalt der Teilzeitbeschäftigung}$$

Für geringfügig Beschäftigte (so genannte Minijobber) gilt seit dem 1. Oktober 2022 eine Entgeltgrenze von 520 Euro. In einem Minijob Beschäftigte haben u.a. ein Anrecht auf ein Gehalt, der für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit per Tarifvertrag vorgeschrieben ist. Zur Ermittlung der Wochenstundenzahl dieser Beschäftigung wird folgendermaßen vorgegangen:

Bsp. Die/der MFA (15 Jahre Berufserfahrung, 4. Berufsjahrstufe, Tätigkeitsgruppe II= 2746,03 €) soll 520 Euro pro Monat verdienen. Wie viel Wochenstunden sind hierfür abzuleisten?

1) Ermittlung des Bruttostundenlohnes:

$$2746,03 \text{ € (Bruttomonatsgehalt bei Vollzeitbeschäftigung) geteilt durch 167 (Stunden pro Monat)} \\ = 16,44 \text{ € brutto Stundenlohn}$$

2) Ermittlung der Arbeitsstunden pro Woche („13-3-Rechnung“):

1. Variante:

$$520 \text{ € geteilt durch } 16,44 \text{ € brutto pro Stunde} = 31,63 \text{ Arbeitsstunden pro Monat} \\ 31,63 \text{ (Arbeitsstunden pro Monat)} \times 3 \text{ (das ergibt ein Vierteljahr) geteilt durch } 13 \\ \text{(Wochenanzahl pro Vierteljahr)} \\ = 7,3 \text{ Arbeitsstunden pro Woche}$$

oder

2. Variante:

$$520 \text{ € geteilt durch } 4,33 \text{ Wochen pro Monat} = 120,09 \text{ € Gehalt pro Woche} \\ 120,09 \text{ € Gehalt pro Woche geteilt durch } 16,44 \text{ € Stundenlohn} \\ = 7,3 \text{ Arbeitsstunden pro Woche}$$

oder

Alternativberechnung: (einfacher Dreisatz):

1 Stunde = 16,44€

x Stunden = 520€

Formel: 520 € mal 1 Stunde geteilt durch 16,44 € = 31,63 Stunden pro Monat

31,63 Stunden pro Monat geteilt durch 4,33 Wochen

= 7,3 Stunden pro Woche

In der Sozialversicherung sind Minijobs jedoch eine Besonderheit, denn für geringfügig Beschäftigte gelten hier andere Regeln als für regulär Beschäftigte.

Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen tragen den Großteil der Abgaben für den Minijob. Dazu gehören pauschale Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung, Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung, Umlagen und Steuern. Minijobber zahlen in der Regel nur Rentenversicherungsbeiträge. Es ist ihnen dabei selbst überlassen, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen.

Weitere Informationen finden Sie unter: https://www.minijob-zentrale.de/DE/service/rechner/rechner_node.html

Es wird empfohlen, sich rechtsverbindlich von einem Steuerberater oder Fachanwalt für Steuerrecht beraten zu lassen.

4. Wie hoch ist die Ausbildungsvergütung?

Die Ausbildungsvergütung beträgt gemäß § 4 des Gehaltstarifvertrages:

a) ab dem 01.01.2021:

im 1. Jahr monatlich 880 Euro

im 2. Jahr monatlich 935 Euro

im 3. Jahr monatlich 995 Euro.

b) ab dem 01.01.2022:

im 1. Jahr monatlich 900 Euro

im 2. Jahr monatlich 965 Euro

im 3. Jahr monatlich 1.035 Euro.

- c) ab dem 01.01.2023:
- | | |
|----------------------|-------------|
| im 1. Jahr monatlich | 920 Euro |
| im 2. Jahr monatlich | 995 Euro |
| im 3. Jahr monatlich | 1.075 Euro. |

5. Ist für Sonn- und Feiertagsarbeit sowie für Nachtarbeit ein Zuschlag zu zahlen?

Ja, dieser berechnet sich nach der Höhe der Vergütung für die Arbeitsstunde. Zur Berechnung wird ein Stundensatz von $1/167^2$ des Monatsgehaltes zugrunde gelegt.

Der Zuschlag je Arbeitsstunde beträgt 50 Prozent. Dies gilt auch für Arbeit am 24. und 31. Dezember ab 12.00 Uhr geleistet wird, sowie für Nachtarbeit (von 20:00 Uhr bis 07:00 Uhr).

Für Arbeiten am Neujahrstag, dem 1. Mai sowie an den Oster-, Pfingst- und Weihnachtsfeiertagen beträgt der Zuschlag je Arbeitsstunde 100 Prozent.

6. Ab wann entstehen zuschlagspflichtige Überstunden?

Zuschlagspflichtige Überstunden bei Vollzeitbeschäftigten entstehen, wenn

1. Arbeitsstunden geleistet werden, die über die regelmäßige wöchentliche tarifliche Arbeitszeit (38,5 Arbeitsstunden) hinaus gehen

und

2. innerhalb eines Zeitraums von vier, längstens zwölf Wochen, keine entsprechende Freizeit für diese Arbeitsstunden gewährt wird (siehe § 7 Abs. 1 Manteltarifvertrag; siehe auch Kapitel 5.).

Der Zuschlag beträgt je Stunde 25 Prozent. Ein Freizeitausgleich hat mit dem entsprechenden Zeitzuschlag zu erfolgen. Die Zuschläge sind in § 7 Abs. 2 Gehaltstarifvertrag geregelt.

² 167 Stunden beträgt die tarifliche Monatsarbeitszeit für Vollzeitkräfte.

Bsp.: Die/der MFA arbeitet in der 26. Kalenderwoche (KW) 42,5 Stunden, d.h. 4 Arbeitsstunden über die 38,5 Stunden hinausgehend.

Variante 1: Die/der MFA erhält noch in der 37. KW (11 Wochen nach Entstehen der Überstunden) Freizeitausgleich in Höhe von vier Arbeitsstunden; es entsteht kein Zuschlag in Geld oder Zeit.

Variante 2: Der/dem MFA wird bis zur 39. KW keine Möglichkeit zum Freizeitausgleich gewährt. Damit ist für die vier Stunden der Zuschlag von 25 Prozent zu leisten. Der Ausgleich kann in Form von Geld oder Zeit (4 + 1 = 5 Stunden) erfolgen.

7. Werden Überstunden bei Teilzeitbeschäftigung vergütet?

Ja, die von Teilzeitkräften geleistete Mehrarbeit ist zu vergüten.

Ein Überstundenzuschlag fällt an, sobald die mit der/dem Teilzeitbeschäftigten vereinbarte individuelle wöchentliche Arbeitszeit überschritten wird (siehe § 14 Abs. 4 Änderungstarifvertrag Nr. 1 zum Manteltarifvertrag vom 08.12.2020).

8. Ist für Arbeit an einem Samstag ein Zuschlag zu zahlen?

Ja, er beträgt 25 Prozent und berechnet sich wie unter Kapitel 5. aufgeführt.

9. Besteht für dieselbe Zeit Anspruch auf mehrere Zuschlagsätze?

Ja, aber nur der höchste Zuschlag ist zu zahlen.

Bsp.: Die/der MFA arbeitet am Neujahrstag (100 Prozent Zuschlag), samstags (25 Prozent Zuschlag) in Nachtarbeit (50 Prozent Zuschlag).

Es ist der Zuschlag von 100 Prozent zu zahlen.

10. Werden bundesweit dieselben Tarifgehälter gezahlt?

Ja, eine bundesweite Angleichung fand mit dem Gehaltstarifvertrag vom 22. November 2007 statt.