

UMFRAGE

MFA-Fachkräftemangel in den Praxen

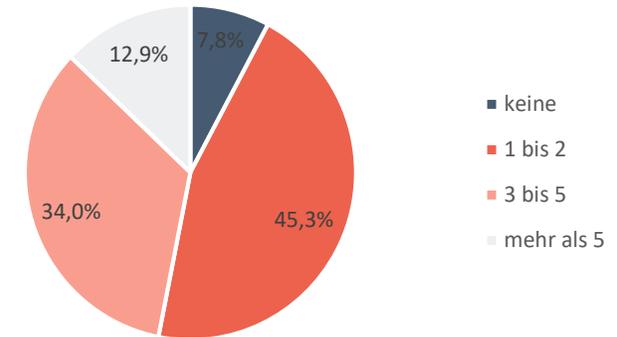
Auswertung

April 2023

Umfrage MFA-Fachkräftemangel: Befragte

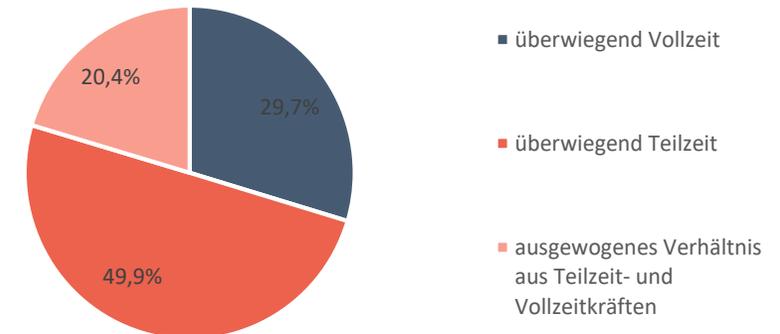
- Befragt wurden Berliner Arztpraxen aller Fachgruppen, **1.066 Praxen** haben teilgenommen.
- **824 vollständige Datensätze** sind in die Auswertung eingeflossen.
- Die **Mehrheit** der Befragten (555, ca. 67 Prozent) waren **Einzelpraxen**
- Rund **45 Prozent** der Befragten waren **hausärztlich** tätig, rund **55 Prozent fachärztlich**.
- Rund **65 Prozent** der Befragten beschäftigen **zwischen drei und zehn Mitarbeiter:innen**, davon 20 Prozent mehr als fünf.
- Der **Großteil** der Befragten (rund 79 Prozent) **beschäftigt zwischen einer und fünf MFA**
- Bei **rund 50 Prozent** der Befragten arbeiten MFA überwiegend in **Teilzeit**.

Wie viele Mitarbeiter:innen sind MFA?



n= 824

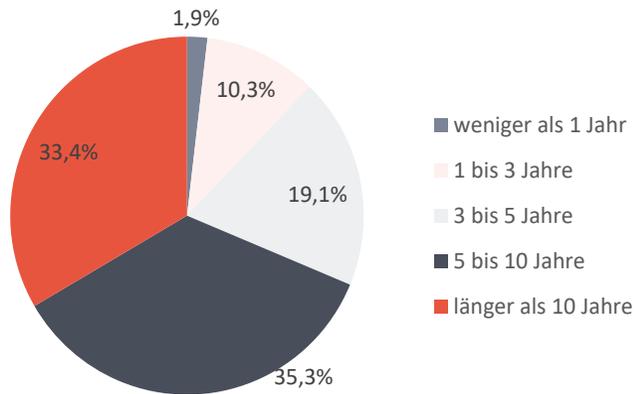
In welchem Tätigkeitsumfang sind die MFA beschäftigt?



n= 755 Praxen mit MFA ; 4 „keine Angabe“ nicht abgebildet

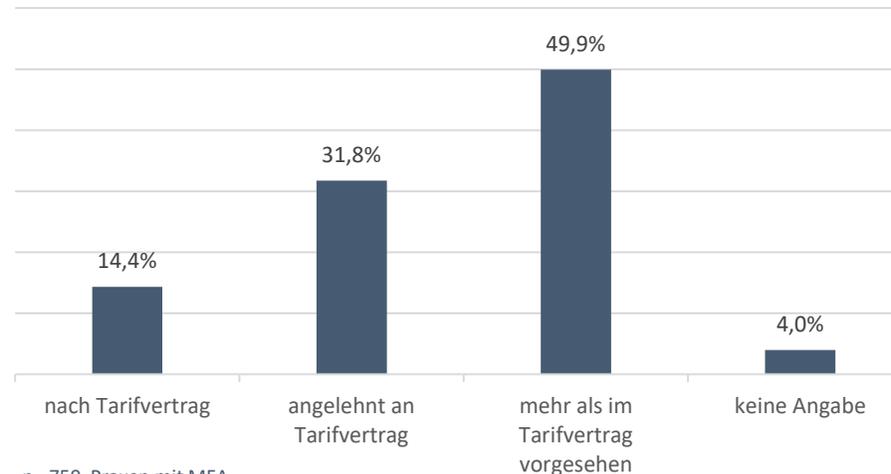
Langjährig bei tariflicher Bezahlung – so arbeiten MFA in den Praxen

Wie viele Jahre arbeitet ein/e MFA im Durchschnitt in Ihrer Praxis?



n= 754 Praxen mit MFA ; 5 „keine Antwort“ nicht abgebildet

Wie viel Gehalt zahlen Sie den MFA im Schnitt?



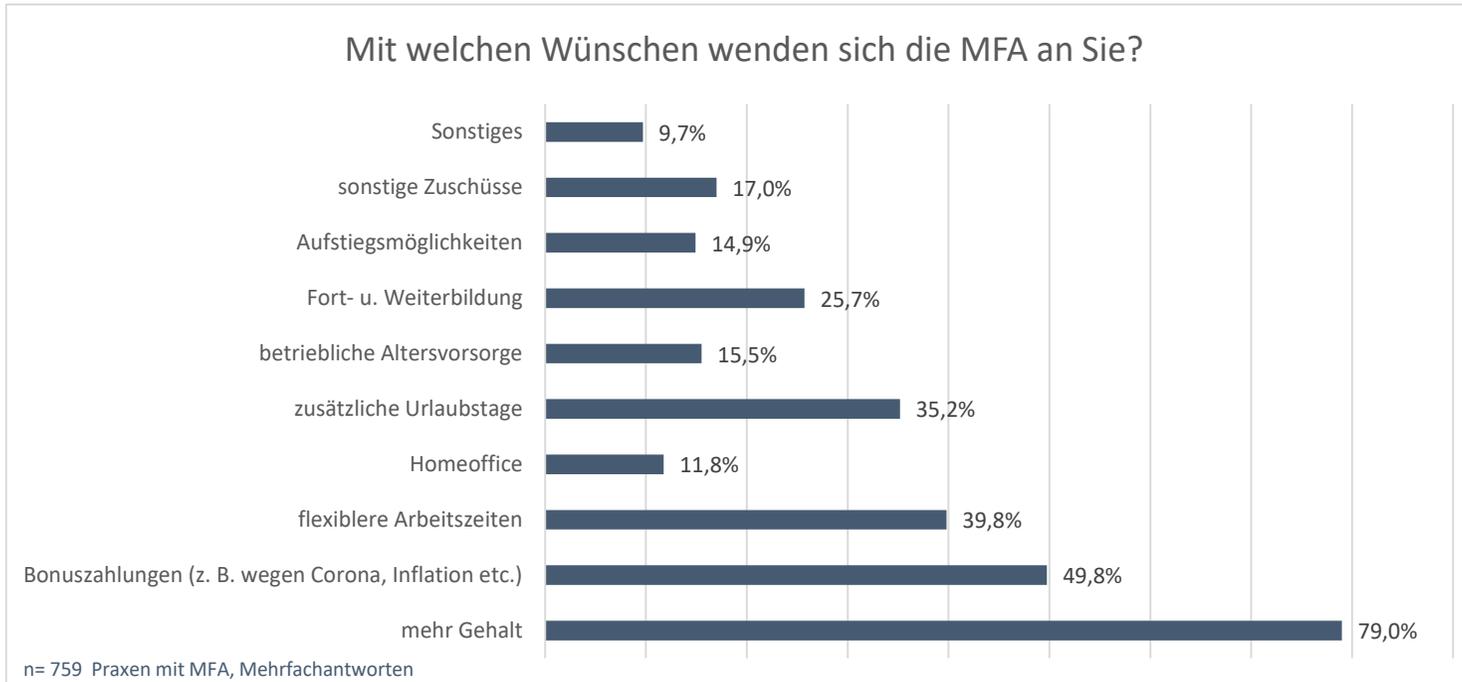
n= 759 Praxen mit MFA



AUF EINEN BLICK

Bei **rund 69 Prozent** der Befragten, die MFA beschäftigen, arbeiten MFA im Durchschnitt **mindestens fünf Jahre** in der Praxis. Auch wenn die meisten Berliner Praxen dabei an keinen Tarifvertrag gebunden sind, achten sie auf angemessene Bezahlung: **Rund 32 Prozent** bezahlen **angelehnt an Tarif** und **die Hälfte** sogar **darüber hinaus**.

MFA in Praxis halten – mehr Gehalt der wichtigste Faktor



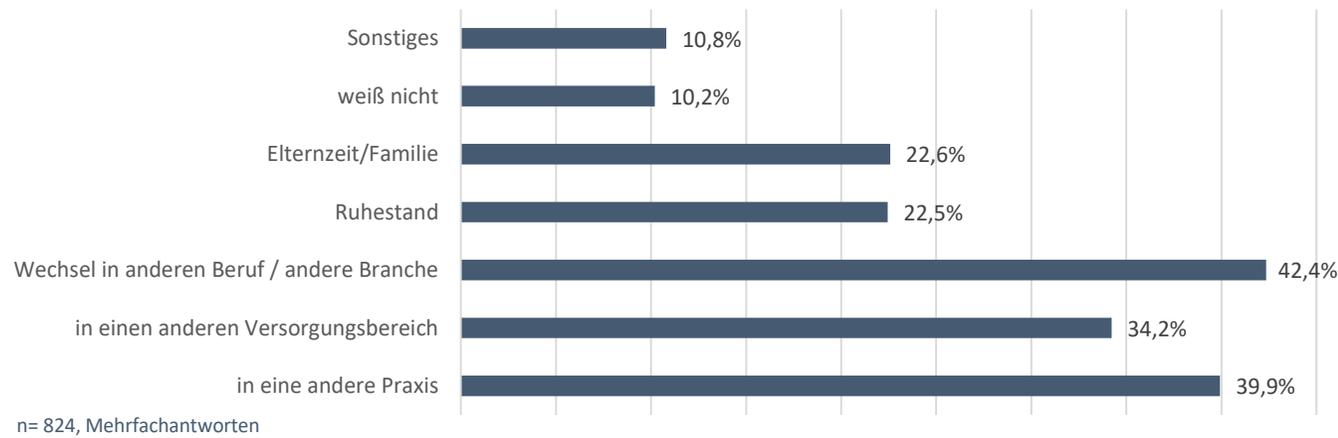
AUF EINEN BLICK

Das Gehalt spielt bei MFA eine wesentliche Rolle. Viele der befragten Praxisinhaber:innen werden mit Wünschen nach **mehr Gehalt (79 Prozent)** oder **Bonuszahlungen (rund 50 Prozent)** konfrontiert.

Vor allem genannt als „Sonstiges“: Mehr Wertschätzung von Politik und Patient:innen sowie Respekt, weniger Stress, mehr Personal. Befragte geben aber auch an, dass MFA zufrieden seien und keine Wünsche haben.

Die meisten ausscheidenden MFA wechseln den Beruf

Wenn in den letzten Jahren MFA Ihre Praxis verlassen haben, wohin sind diese gegangen? (Mehrfachnennung möglich)



Vor allem genannt als „Sonstiges“: Krankenhaus, medizinischer Dienst der Krankenkassen, KV, Aufhören wegen Krankheit oder Erschöpfung wegen Überlastung, Umzug

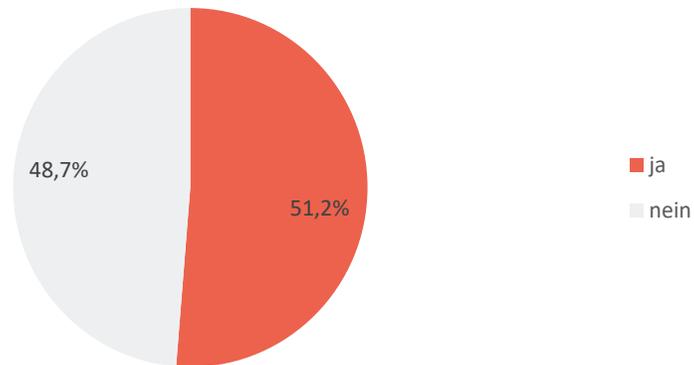


AUF EINEN BLICK

Laut den Befragten gehen MFA weiter dem ambulanten System verloren:
Wenn MFA eine Praxis verlassen, **wechseln sie häufig den Beruf** – das geben **42 Prozent** der Befragten an. Laut **rund 34 Prozent** der Befragten **wechseln** ausscheidende MFA den **Versorgungsbereich** oder die **Praxis (rund 40 Prozent)**.

Keine MFA – Fachfremdes Personal muss einspringen

Haben Sie fachfremdes Personal, das originäre MFA-Tätigkeiten übernimmt?

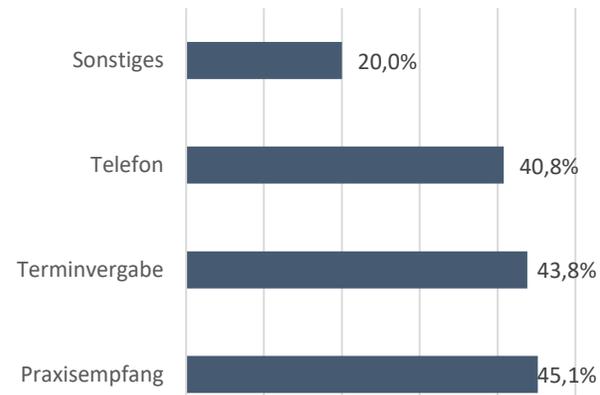


n= 824; 1 „keine Antwort“ nicht abgebildet

Aus welchen Bereichen kommt das Personal? Antworten der Befragten:

Überwiegend Assistent:innen aus anderen medizinischen Bereichen, Medizinstudierende, Personen aus der Pflege und sozialen Beruf, Ausländische Ärzt:innen, die auf Berufsanerkennung warten. Aber auch Personen aus Branchen wie Tourismus, Einzelhandel, Verwaltung.

Für welche Aufgaben wird das fachfremde Personal eingesetzt?



n= 422 Befragte mit fachfremden Personal, Mehrfachantworten

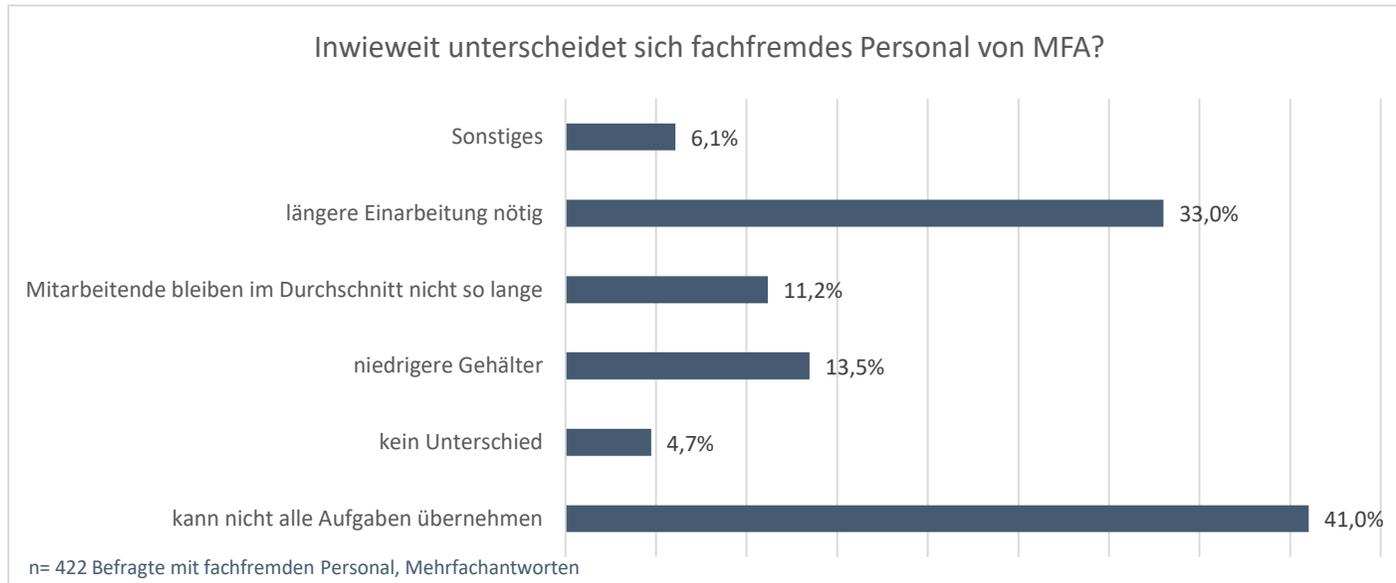
Vor allem genannt als „Sonstiges“: Bedienung von PVS u. Praxis-IT, Praxismanagement, Buchhaltung/Abrechnung, Reinigung/Hygiene



AUF EINEN BLICK

Knapp **über die Hälfte** der Befragten beschäftigen **fachfremdes Personal für MFA-Tätigkeiten**. Dabei handelt es sich vor allem um **administrative Tätigkeiten** wie die Besetzung des Empfangs, Telefondienst und Terminvergabe.

Fachfremdes Personal kann fehlende MFA nicht ersetzen



AUF EINEN BLICK

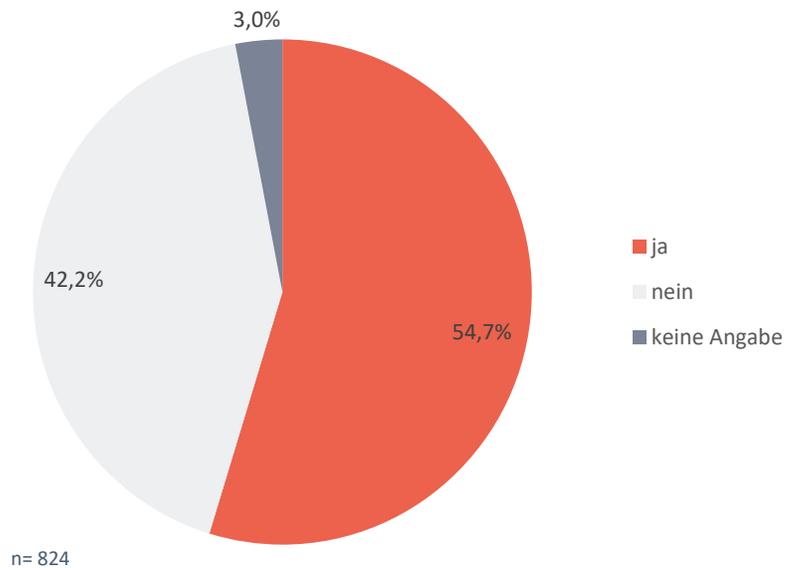
Auch wenn fachfremdes Personal viele der insbesondere administrativen Aufgaben von MFA übernehmen kann, müssen **andere Aufgaben vom übrigen Personal oder den Ärzt:innen selbst aufgefangen werden.**

Weitere Unterschiede zu MFA? Sonstige Antworten der Befragten:

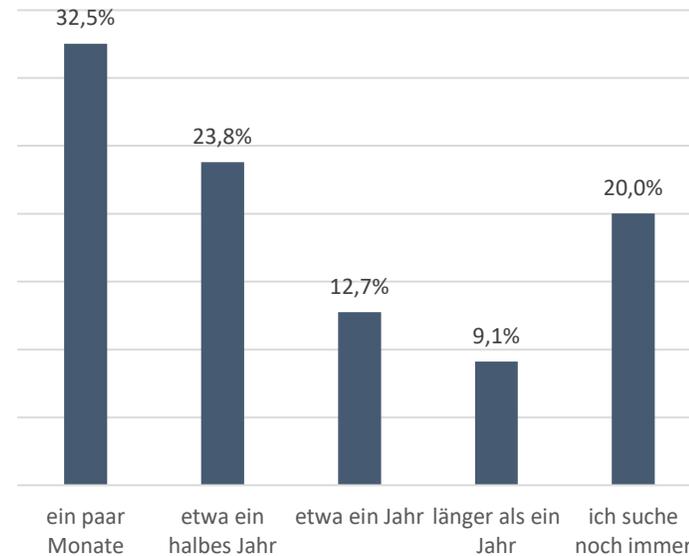
Da grundlegende berufsspezifischen Kenntnisse fehlen, müssen Ärzt:innen und MFA-Kolleg:innen mehr Arbeit übernehmen und es ist mehr Kontrolle nötig. Auf der anderen Seite wird genannt, dass fachfremdes Personal sehr motiviert sei und oft eine hohe digitale Kompetenz habe.

Viele Berliner Praxen suchen MFA

Haben Sie aktuell freie MFA-Stellen in Ihrer Praxis zu besetzen?



Wenn Sie an die letzte Personalsuche denken, wie lange haben Sie gesucht?



n= 824, 15x keine Antwort nicht abgebildet



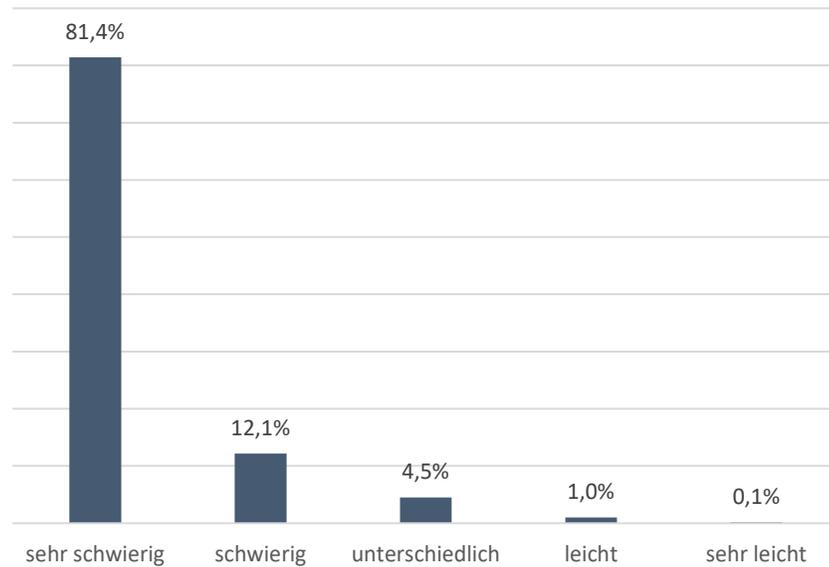
AUF EINEN BLICK

Über die Hälfte der Befragten gaben an, aktuell **MFA zu suchen**.

Rund 56 Prozent suchen zwischen mehreren Monaten bis zu einem halben Jahr. **Rund 9 Prozent** gaben an, **länger als ein Jahr** zu suchen.

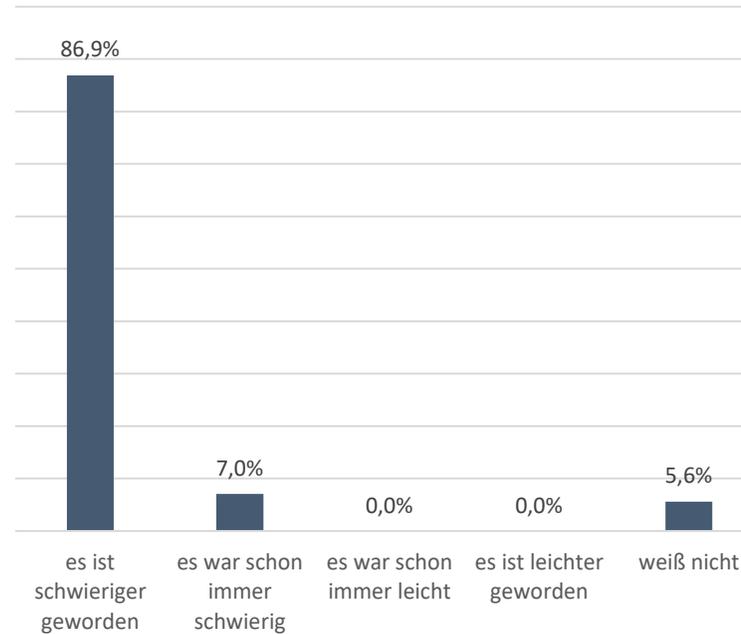
MFA-Suche wird schwieriger

Wie schwierig ist es für Sie, qualifizierte MFA zu finden? Prozent



n= 824; 7 „keine Antwort“ nicht abgebildet

Wie hat sich die Suche nach MFA in den letzten zehn Jahren entwickelt?



n= 820, 4x keine Antwort nicht abgebildet

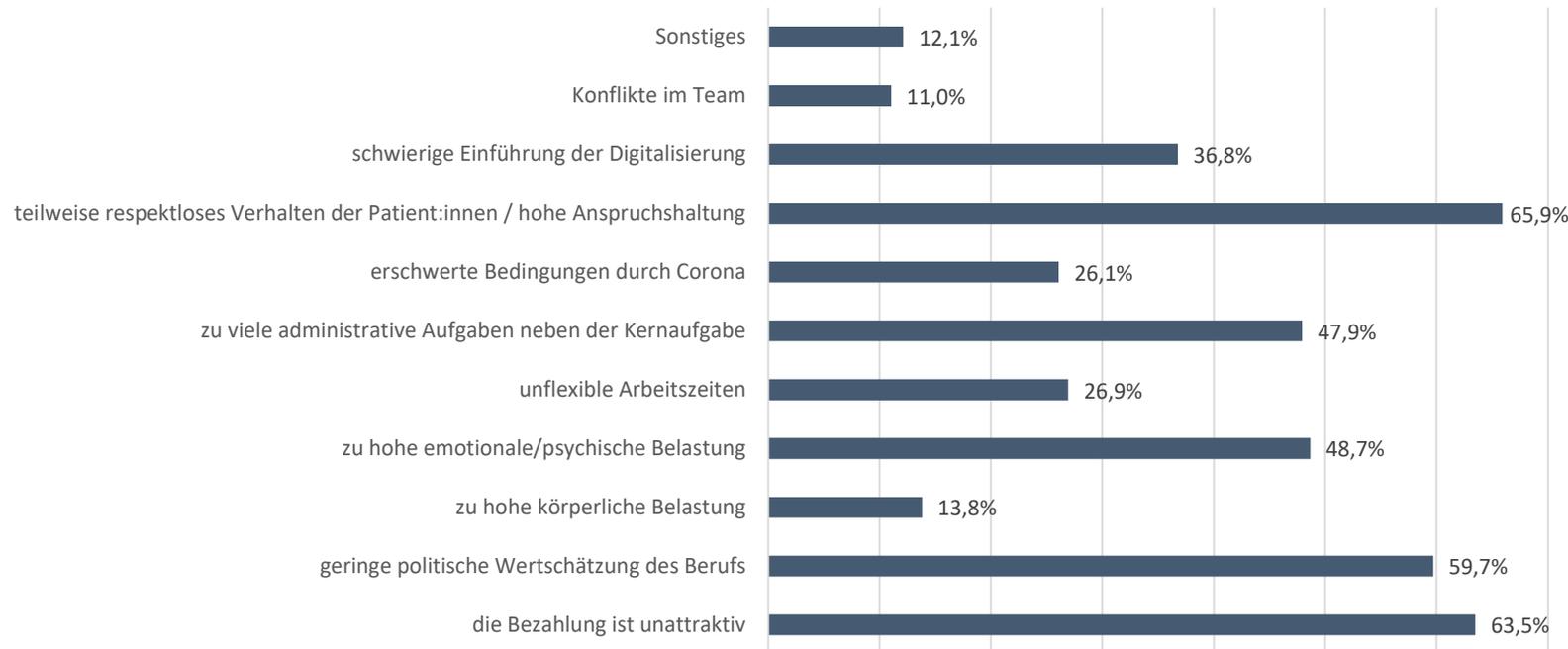


AUF EINEN BLICK

Der generelle Fachkräftemangel in Deutschland zeigt sich auch bei den MFA: Für die deutliche Mehrheit (rund **81 Prozent**) gestaltet sich die **Suche** nach MFA **sehr schwierig**. Besonders auffällig – das war nicht immer so: **Rund 87 Prozent** der Befragte geben an, dass die Suche in den letzten Jahren **schwieriger geworden** ist.

Gründe für schwierige Suche: Das denken Berliner Praxen

Was können die Gründe dafür sein, dass die Suche nach MFA so erschwert ist?



n= 824, Mehrfachantworten



AUF EINEN BLICK

Viele der Befragten bestätigen eine **unattraktive Bezahlung (ca. 64 Prozent)** und eine **geringe politische Wertschätzung (ca. 60 Prozent)** als Grund dafür, dass sie immer schwieriger Personal finden. Hinzu kommen zu viele **administrative Tätigkeiten (48 Prozent)** und eine **hohe psychische Belastung (49 Prozent)**. Überraschend: Für **fast 66 Prozent** ist auch die hohe Anspruchshaltung und ein teils respektloses Verhalten der Patient:innen ein Grund.

Gründe für schwierige Suche: Das denken Berliner Praxen

„**Insgesamt eine schwierige Einstellung zum Berufsleben allgemein:** Pünktliches Erscheinen, Nachmittagssprechstunden, unattraktiv, Vormittagssprechstunden mit Arbeitsbeginn um 8 Uhr unattraktiv, keine Belastbarkeit.“

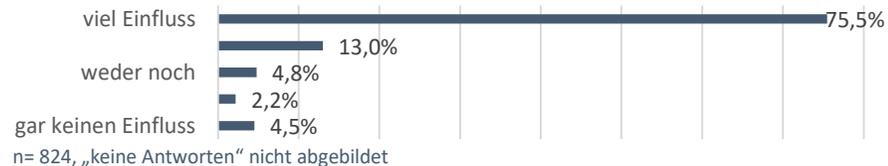


„**Keine Karriere-Möglichkeit** und zu **hohe Arbeitsbelastung** sowie **schlechte Bezahlung**. Die Praxen können sich auch keine hohen Gehaltszahlungen finanziell leisten. Immer mehr Patienten und unzureichende Honorierung der Leistung.“

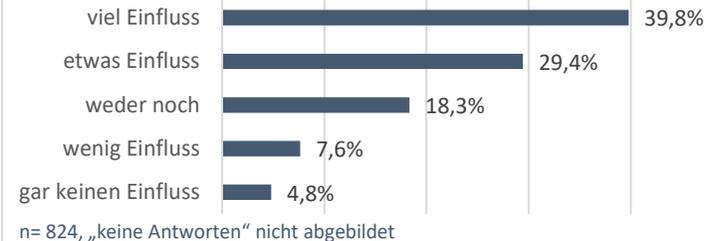
„Weil es offenbar zu wenige MFA gibt und wir mittlerweile **mit Kliniken konkurrieren, die absurde Gehälter bezahlen.**“

Hauptursachen für den MfA-Fachkräftemangel

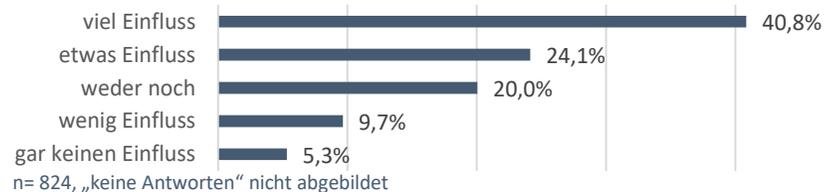
Unterfinanzierung des ambulanten Systems (z. B.: Praxis kann bei Lohnzahlungen nicht mit anderen Versorgungsbereichen mithalten)



Beruf für Nachwuchs zu unattraktiv



Unsicherheit und Mehrbelastung durch sich ständig ändernde politische Rahmenbedingungen



AUF EINEN BLICK

Viel Einfluss als Ursache für den MFA-Fachkräftemangel schreiben die Befragten vor allem der Unterfinanzierung des ambulanten Systems zu (**rund 76 Prozent**), aus der geringere Löhne für MFA resultieren. Eine weitere Ursache sind die sich ständig ändernden politischen Rahmenbedingungen (**rund 41 Prozent**). Nicht zuletzt scheint das Berufsbild der MFA für den Nachwuchs unattraktiv zu sein (**rund 40 Prozent**).

Weitere Ursachen für den MFA-Fachkräftemangel

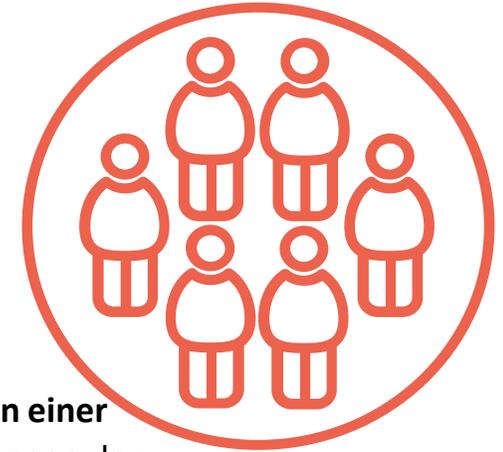
„**Wir haben immer ausgebildet, nun seit 3 Jahren nicht mehr.** Gründe: Schulische Voraussetzungen immer schlechter, Anspruchshaltung groß, Azubi muss während der Sprechzeiten in die medizinische Fachschule. Oft während der Sprechstunden nicht in der Praxis. Mir ist klar, dass wir uns damit ggf. selbst ein Bein stellen, aber es geht einfach nicht mehr.“

„Bei zunehmenden Kostendruck in der Praxis ohne Ausgleich für den Arbeitgeber **keine Möglichkeiten einer adäquaten Gehaltserhöhung für die MFA, die der Inflation angepasst wäre.** Der Punktwert für Leistungen der GKV spiegelt nicht die steigenden Praxiskosten wider, GOÄ-Vergütung seit Jahren unverändert.“

„Das Berufsbild wird in der Öffentlichkeit unzulänglich wahrgenommen. **Die Ausbildung kommt leider offensichtlich nur für die untersten Bildungsabschlüsse in Betracht.** Hier leider im Grunde wenig Interesse am Berufsbild.“

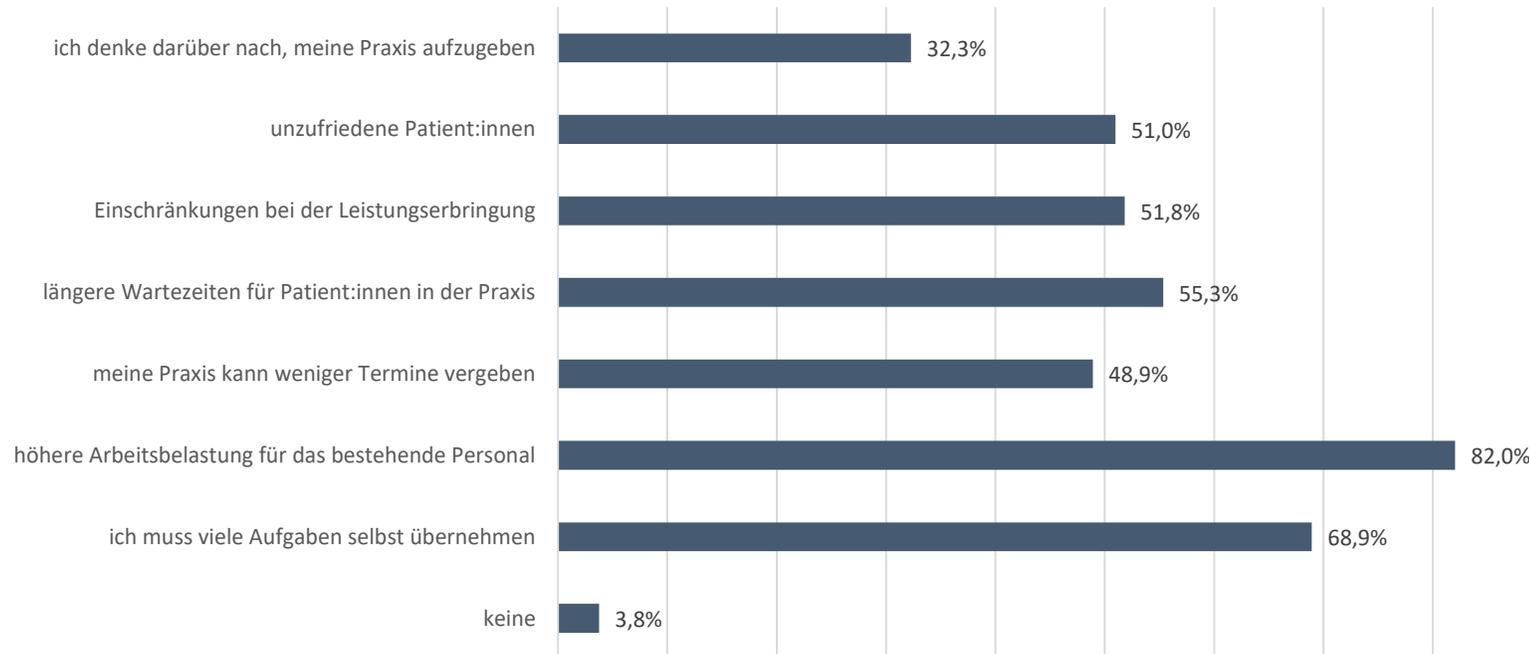
„Patienten lassen ihren gesamten Frust über das System an meinem Personal aus. Generell **kaum Wertschätzung für diese anspruchsvolle Arbeit** der MFA. “

„Ein großes Problem sehe ich in der **Abwanderung/Abwerbung in andere Berufszweige** wie Behörden/Institute/Krankenkassen, wo teils höhere Gehälter gezahlt werden; ferner stehen die Praxen **mit den Krankenhäusern in Konkurrenz** um die MFA, wo durch die jüngsten politischen Entwicklungen ebenfalls **höhere Gehälter** geboten werden. “



Mehrarbeit und weniger Leistung wegen Personalmangels

Welche Konsequenzen hat die nicht erfolgreiche Suche / der Personalmangel für Ihre Praxis? (Mehrfachnennung möglich)



n= 824, Mehrfachantworten



AUF EINEN BLICK

Fehlen MFA in der Praxis, führt das in erster Linie zu **Mehrbelastung (82 Prozent)**, auch **Ärzt:innen selbst übernehmen zusätzlich MFA-Tätigkeiten (rund 69 Prozent)**. Lässt sich die fehlende Kraft nicht kompensieren, führt es letztendlich auch zu weniger Leistungen für Patient:innen und längeren Wartezeiten. **Rund 32 Prozent** überlegen sogar wegen dem fehlenden Personal die Praxis aufzugeben.

MFA-Fachkräftemangel bekämpfen – so könnte es gehen

Diese Lösungsansätze nannten Befragte am häufigsten (aus 529 Antworten):

- Bessere Finanzierung des ambulanten Systems / bessere Vergütung der ärztlichen Leistungen, um MFA höhere/angemessenere Gehälter bezahlen zu können.
- Bessere Bildung/ Schulbildung. Auszubildenden/jungen MFA mangelt es oft an schulischen Grundkenntnissen
- Attraktivität des Berufs mit Image- und Werbekampagnen steigern
- Bessere Ausbildung / vereinfachtere Fortbildungsmöglichkeiten
- Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Bürokratieabbau, funktionierende und praxisorientierte Digitalisierung
- Fachkräfte aus dem Ausland / erleichterte Zugangsbedingungen für ausländische Fachkräfte
- Mehr Wertschätzung für den Beruf – von der Politik, von der Gesellschaft)



MFA-Fachkräftemangel bekämpfen – so könnte es gehen

„**Das Schöne an diesem Beruf muss eindeutig stärker betont werden.** Der alleinige Fokus auf den finanziellen Aspekten als Maßstab für Wertschätzung ist nicht richtig. Wenn dies natürlich eine Rolle spielt. Eine Krankenschwester / Altenpflegerin/ **MFA soll stolz sein auf alles, was sie kann und tut.** Wir alle als Arbeitgeber und Patienten müssen dazu beitragen, dass der Job Spaß macht.“

„Kampagnen zur Wertschätzung unserer Arbeit, bitte nicht noch einmal diese unsägliche ‚Wir arbeiten für Ihr Leben gern‘. **Man muss die Anspruchshaltung der Patienten versuchen zu steuern.**“

„**Besser Vergütung im ambulanten Bereich, damit Ärzte ihr Personal fair und angemessen bezahlen können.** Weg mit der Budgetierung.“

„**Stabile Rahmenbedingungen ohne Stress, Zeitdruck, politische Fehlentscheidungen** und ständig sich ändernde, viel zu komplexe Spielregeln und eine **funktionierende Digitalisierung**, die nicht ‚zusätzlich‘ zum analogen Arbeiten installiert wird, sondern stattdessen und auch wirklich eine Vereinfachung der Abläufe darstellt und verständlich ist.“

„Es ist sehr schwierig, **ausländische Arbeitskräfte** bei uns einzustellen, der politische Wille für eine einfache Zuwanderung fehlt. Wir kommen bereits heute ohne Zuwanderung nicht mehr hin.“





KASSENÄRZTLICHE VEREINIGUNG BERLIN

Masurenallee 6A
14057 Berlin

E-Mail: presse@kvberlin.de
www.kvberlin.de