

# MFA-Umfrage zum Fachkräftemangel 2024 – gemeinsame Umfrage der Ärztekammer des Saarlandes und der Kassenärztlichen Vereinigung Saarland zur Attraktivität des Berufsbildes und zur Personalsituation in den saarländischen Praxen

Kassenärztliche Vereinigung des Saarlandes:  
Harry Derouet, Thomas Rehlinger  
Ärztekammer des Saarlandes: Michael John, Josef Mischo

Der Beruf der Medizinischen Fachangestellten (MFA) gehört zu den beliebtesten Ausbildungsberufen.<sup>1</sup>

Dies wird auch durch stabile über die Jahre tendenziell steigende Ausbildungszahlen im Saarland belegt:

Zeitraum	Ausbildungszahlen
01.01. – 31.12.2018	178
01.01. – 31.12.2019	202
01.01. – 31.12.2020	212
01.01. – 31.12.2021	209
01.01. – 31.12.2022	240
01.01. – 31.12.2023	233

Tab.1: abgeschlossene Ausbildungsverträge zur Medizinischen Fachangestellten (Quelle: Ärztekammer des Saarlandes)

Dennoch suchen viele Praxen mittlerweile nach MFA und stellen auch fachfremde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, um die Engpässe zu überbrücken.

Die KV Saarland hat gemeinsam mit der Ärztekammer des Saarlandes daher eine Umfrage in den saarländischen Praxen durchgeführt, um ein Stimmungsbild zu erhalten, wie die Situation in den Praxen ist und welche Faktoren Einfluss auf die Attraktivität des Berufsbildes und die Tätigkeit in einer Arztpraxis haben.

Über die Ergebnisse wird nachfolgend berichtet.

## Material und Methode

Die Umfrage wurde als Online-Umfrage durchgeführt. Praxisteam konnten vom 01.01.2024 bis 30.04.2024 Fragen zur Personalgewinnung/Personalbindung, zur Attraktivität des Berufsbildes und zur Ausbildung beantworten. Ärztinnen und Ärzte hatten zusätzlich die Möglichkeit, Angaben zur Personalsituation in der Praxis zu machen.

Insgesamt konnten 639 Datensätze vollständig ausgewertet werden. 511 Medizinische Fachangestellte beteiligten sich an der Umfrage, 128 Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber nahmen ebenfalls teil.

Die Mehrheit der antwortenden MFA und Ärztinnen/Ärzte waren in fachärztlich tätigen Praxen tätig (57% Tätigkeit in einer Facharztpraxis/ 42 % in einer Hausarztpraxis/ 1 % in einer fachübergreifenden BAG; Abb.1). Ähnliche Ergebnisse zeigte eine Umfrage der KV Berlin von 4/2023 (45 Prozent der Befragten waren hausärztlich tätig, rund 55 Prozent fachärztlich).

Rund 73 % der befragten Ärztinnen/Ärzte beschäftigten 1 – 5 Vollzeit MFA und/ oder 1 – 5 Teilzeit MFA<sup>2</sup>, auch dies ist vergleichbar zur Berliner Umfrage (rund 79 Prozent der Praxen beschäftigten zwischen einer und fünf MFA).

Bei der Beantwortung der Fragen durch die Medizinischen Fachangestellten wurde nicht zwischen Vollzeit- oder Teilzeit-tätigkeit unterschieden (Berliner Studie 50% Teilzeit)

## Ergebnisse

Die Daten der Umfrage wurden separat für MFA und Ärzte aufgearbeitet. Für MFA wurden die Themen Zufriedenheit am Arbeitsplatz, Attraktivität des Berufsbildes sowie die Ansprüche an zukünftig Auszubildende einer genaueren Betrachtung unterzogen. Ärztinnen/Ärzte sollten sich zu Personalsituation der Praxis und Ausbildung der MFA äußern. Da der Schwerpunkt der Umfrage das Berufsbild der MFA betraf und diese zuerst angesprochen wurden, verwundert die höhere Teilnahme von MFA gegenüber Ärzten nicht.

## Befragung der Medizinischen Fachangestellten

### Zufriedenheit am Arbeitsplatz

Welche Anreize sind wichtig für die Attraktivität einer Praxis und die eigene Zufriedenheit am Arbeitsplatz? Diese Frage konnten die Medizinischen Fachangestellten nach verschiedenen Kriterien – unterteilt in Blöcken – beurteilen (Mehrfachnennungen möglich):

- Gehalt mit Unterstützung von Work-Life-Balance und In-Job-Maßnahmen
- Attraktivität des Berufsbildes insgesamt
- Negative Einflüsse auf die Wahl des Berufsbildes MFA

<sup>1</sup> Statistik des Bundesinstitutes für Berufsbildung (BIBB), 2022

<sup>2</sup> Daten bezogen auf die 128 Arztückmeldungen

## MFA-Umfrage 2024 Beteiligung

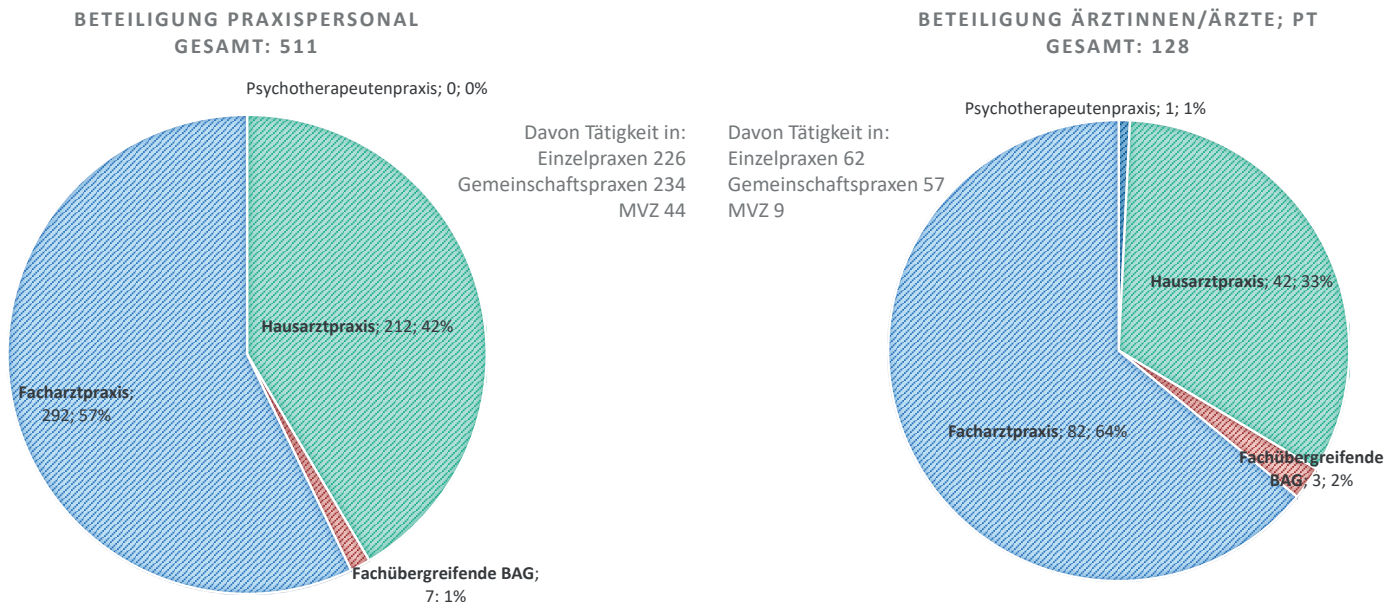


Abb. 1: Beteiligung an der Umfrage nach Medizinischen Fachangestellten/Ärzten

Gehalt			Unterstützung von Work-/Life-Balance (Mehrfachnennung möglich)		
Nach Tarifvertrag	245	47,95%	Flexible Arbeitszeiten, z.B. Teilzeitmodelle	258	50,49%
Angelehnt an den Tarifvertrag	116	22,70%	Möglichkeit zum Homeoffice	127	24,85%
Höher als der Tarifvertrag	147	28,77%	Übertarifliche Urlaubsregelung/ zusätzliche Urlaubstage	260	50,88%
keine Angabe	3	0,59%			
Geld und Sachzuwendungen (Mehrfachnennung möglich)			In-Job-Maßnahmen (Mehrfachnennung möglich)		
Benefits (Jobticket, kostenloser Parkplatz, o.ä.)	200	39,14%	Unterstützung bei Fort und Weiterbildungsmaßnahmen	338	66,14%
Betriebliche Altersvorsorge	263	51,47%	Investitionen in die Praxisausstattung	166	32,49%
Überstundenvergütung	199	38,94%	Teambildende Maßnahmen	284	55,58%
Sonderzahlungen	294	57,53%	Förderung einer positiven Arbeitsatmosphäre	301	58,90%
Vermögenswirksame Leistungen	272	53,23%			
Sonstige Sachzuwendungen	92	18,00%			
Betriebliche Gesundheitsförderung	99	19,37%			

Abb. 2: Welche Anreize sind für MFA wichtig für die Attraktivität einer Praxis und die eigene Zufriedenheit am Arbeitsplatz. (Farbige Markierung: die am häufigsten genannten Punkte nach Blöcken, Gesamtnennungen/Prozentangaben auf MFA-Rückmeldungen)

### Gehalt

Das Gehalt spielt bei MFA eine wesentliche Rolle. Für 70,7 % der befragten MFA ist ein Gehalt nach Tarifvertrag bzw. angelehnt an den Tarifvertrag ein Anreiz, den Beruf auszuüben. Ca. 29 % wünschen sich ein Gehalt, das höher ist als der Tarifvertrag (Abb. 2). Untertarifliche Bezahlung scheint keine relevante Rolle zu spielen, da hier keine Daten gewonnen werden konnten.

Als besonders wichtig eingestuft werden zusätzliche Geld- und Sachzuwendungen. Hier liegen eine betriebliche Altersvorsorge, Sonderzahlungen und Vermögenswirksame Leistungen mit jeweils über 50 % weit über allen weiteren ge-

nannten Zuwendungen wie z.B. Jobticket oder betriebliche Gesundheitsförderung.

Dass flexible Arbeitszeiten und zusätzliche Urlaubstage bzw. übertarifliche Urlaubsregelungen wichtig sind, um die Work-Life-Balance zu unterstützen, finden jeweils über 50 % der Befragten. Eine Möglichkeit zum Homeoffice wird hingegen von lediglich 25 % der Befragten als wichtig angesehen.

Insgesamt werden teambildende Maßnahmen (55,58 %), die Unterstützung bei Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen (66,14 %) sowie die Förderung einer positiven Arbeitsatmosphäre (58,90 %) prozentual höher bewertet als die Möglichkeit zu Homeoffice (Abb. 2).

### Attraktivität des Berufsbildes: Positive Einflussfaktoren

Sowohl positive als auch negative Aspekte wirken sich auf die Attraktivität des Berufsbildes der MFA aus. Geschätzt werden vor allem das Arbeiten im Team (77,3 %), die abwechslungsreiche Tätigkeit (65,75 %) und dass – im Gegensatz zu einer Tätigkeit im Krankenhaus – kein Schichtdienst geleistet werden muss (ca. 65 %, Abb. 3).

### Attraktivität des Berufsbildes: Negative Einflussfaktoren

Als besonders negativ bewertet wird mit 81 % vor allen anderen Nennungen respektloses Patientenverhalten, gefolgt von bürokratischem Aufwand (79,3 %) und der hohen Arbeitsbelastung (74,4 %, Abb. 4).

### Ansprüche an zukünftige Auszubildende

Die genannten Faktoren – sowohl positive als auch negative – spiegeln sich auch in den Ansprüchen wider, die bereits tätige MFA an neue Auszubildende in den Praxen stellen:

Als besonders wichtig werden die Punkte Arbeitseinstellung (93,4 %), Teamfähigkeit (90,4 %), Belastbarkeit (84,7 %) und soziale Kompetenz (81,8 %) angesehen (Abb. 5).

### Befragung der Ärztinnen und Ärzte

In der Gruppe der Ärztinnen und Ärzte haben 128 Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber die Möglichkeit genutzt, ihre Erfahrungen und Einschätzungen im Bereich Personalsitua-

tion und Personalsuche einzubringen. Auch wenn diese Daten nicht als repräsentativ angesehen werden können, geben sie eine interessante Stichprobe ab, die sich auch in Rückmeldungen an die Kassenärztliche Vereinigung Saarland regelmäßig zeigt:

### Personalsituation

In 44,5 % der befragten Praxen werden 1 – 5 Medizinische Fachangestellte gesucht (in 23,4 % sogar mehr als 5). Lediglich 32 % gaben an, aktuell kein Personal zu suchen. Es ist aber zu berücksichtigen, dass mittlerweile mehr als 25 % der Praxen 1 – 5 nicht medizinisch ausgebildete Kräfte beschäftigen. Auch darin zeigt sich der Mangel an Medizinischen Fachangestellten.

Fachfremdes Personal kann viele administrative Aufgaben übernehmen. Medizinische Tätigkeiten müssen aber nach wie vor vom medizinischen Fachpersonal übernommen werden. Die Auswirkungen des Personalmangels auf den Praxisbetrieb sind vielfältig. Mit fast 95 % wurde am häufigsten genannt, dass die Belastungen des vorhandenen Personals weiter ansteigen. Immerhin 25 % der Befragten gaben an, über eine vorzeitige Abgabe des Praxissitzes nachzudenken.

Ärzte konnten ebenfalls die Frage beantworten, was aus ihrer Sicht für MFA die größten Anreize darstellen könnte. Hier zeigt sich eine wesentliche Übereinstimmung zwischen der Einschätzung durch die MFA und Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber.

## MFA-Umfrage 2024 – MFA-Befragung

### Frage MFA: Welche Punkte beeinträchtigen Ihrer Meinung nach die Attraktivität des Berufsbildes der MFA (Mehrfachnennungen) – welche Gründe wirken sich positiv aus?

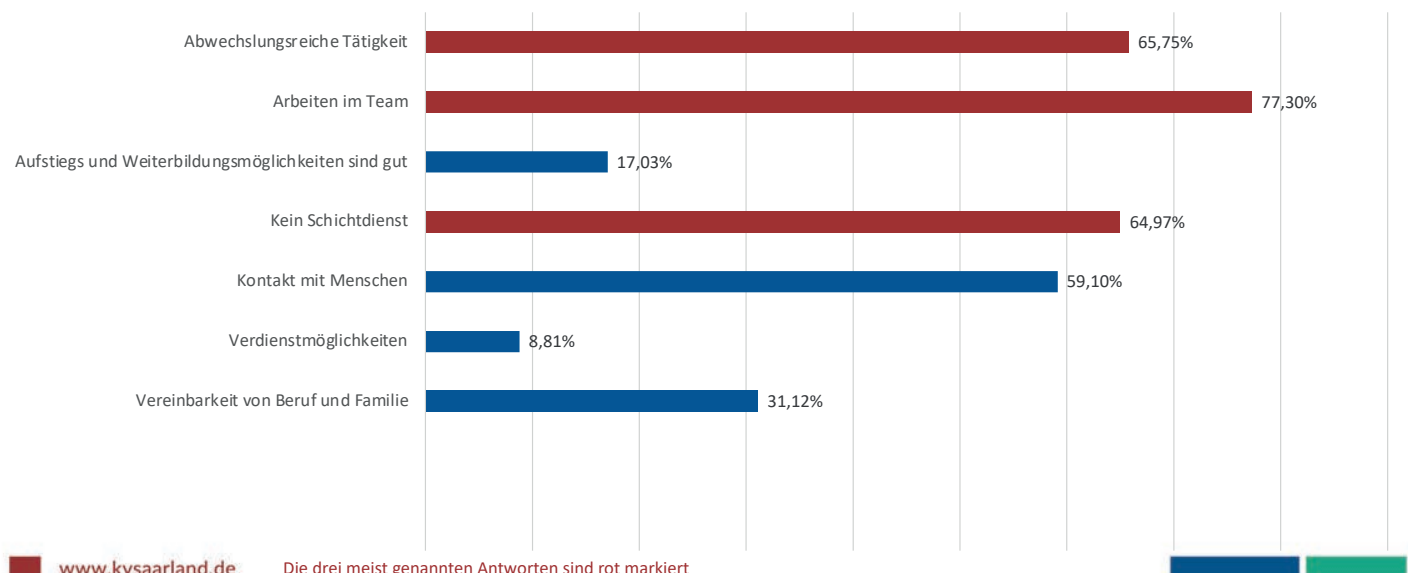


Abb. 3: Welche Punkte beeinträchtigen die Attraktivität des Berufsbildes positiv – Einschätzung der teilnehmenden MFA (Die drei häufigsten Antworten sind dunkelrot hinterlegt)

MFA-Umfrage 2024 – MFA-Befragung

Frage MFA: Welche Punkte beeinträchtigen Ihrer Meinung nach die Attraktivität des Berufsbildes der MFA (Mehrfachnennungen) – welche Gründe wirken sich negativ aus?

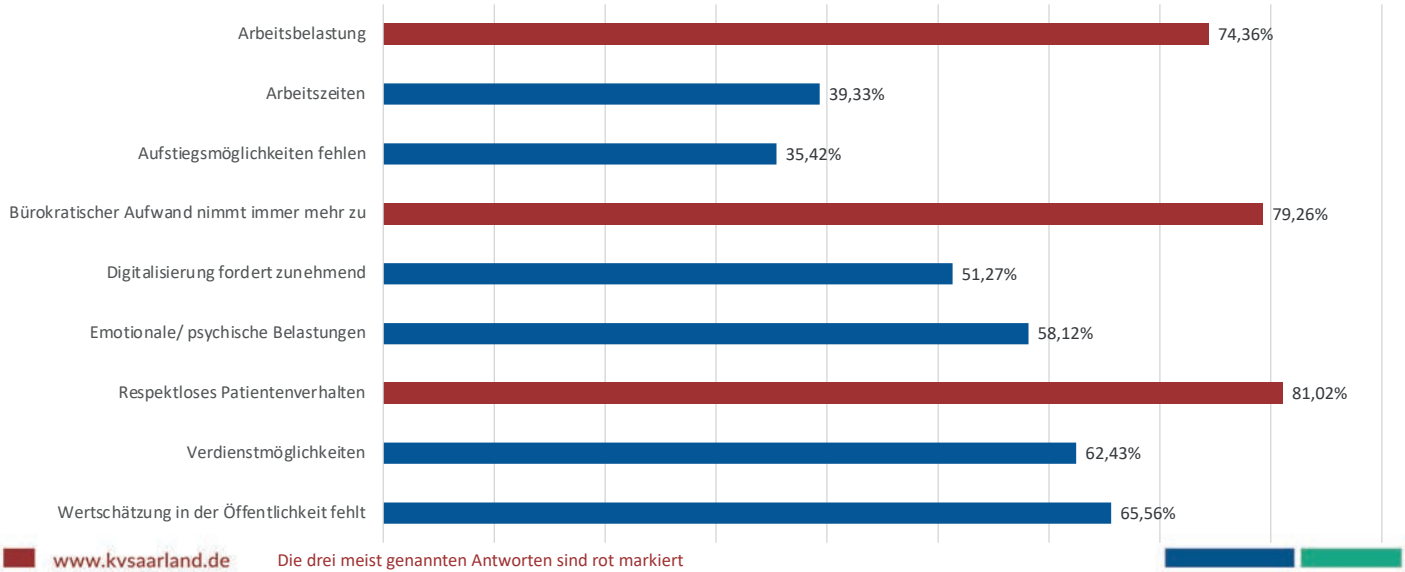


Abb. 4: Welche Punkte beeinträchtigen die Attraktivität des Berufsbildes negativ? (Die drei häufigsten Antworten sind dunkelrot hinterlegt)

MFA-Umfrage 2024 – MFA-Befragung

Frage MFA: Welche Punkte halten Sie für die Auswahl neuer Auszubildenden für eine/Ihre Praxis für wichtig?

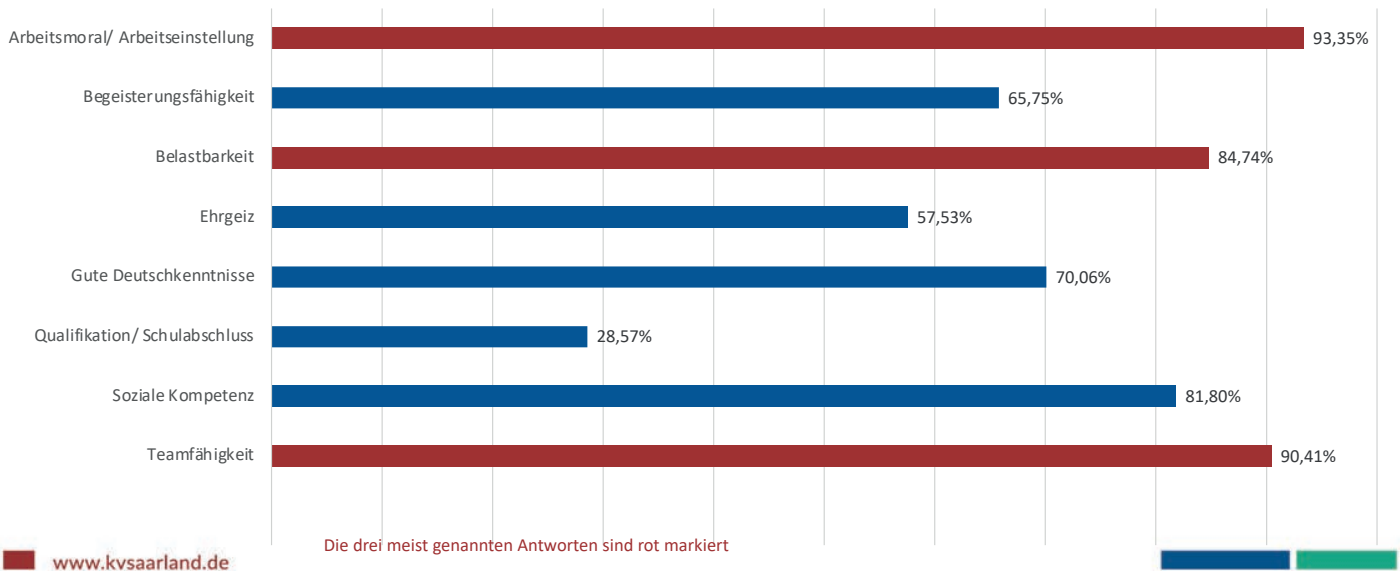


Abb. 5: Welche Punkte halten Sie für die Auswahl neuer Auszubildenden für wichtig – Einschätzung der teilnehmenden MFA (Die drei häufigsten Antworten sind dunkelrot hinterlegt)

## MFA-Umfrage 2024 – MFA-Befragung

Frage Ärzte: Welche Konsequenzen hätte ein andauernder Personalmangel auf Ihre Praxis bzw. hat der Mangel bereits? (Mehrfachnennungen)

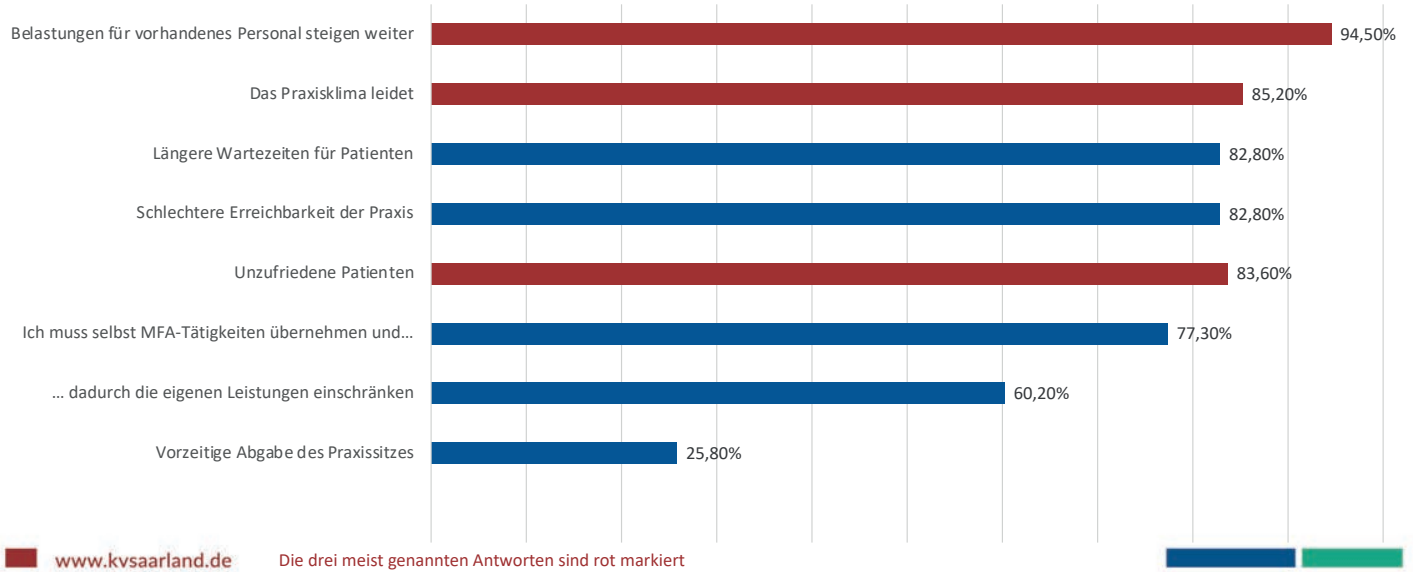


Abb. 6: Konsequenzen andauernden Personalmangels auf den Praxisbetrieb - Einschätzung der teilnehmenden Ärztinnen und Ärzte

## MFA-Umfrage 2024 – Ärzte-Befragung

Frage Ärzte: Welche Punkte beeinträchtigen Ihrer Meinung nach die Attraktivität des Berufsbildes der MFA (Mehrfachnennungen) – welche Gründe wirken sich positiv aus?

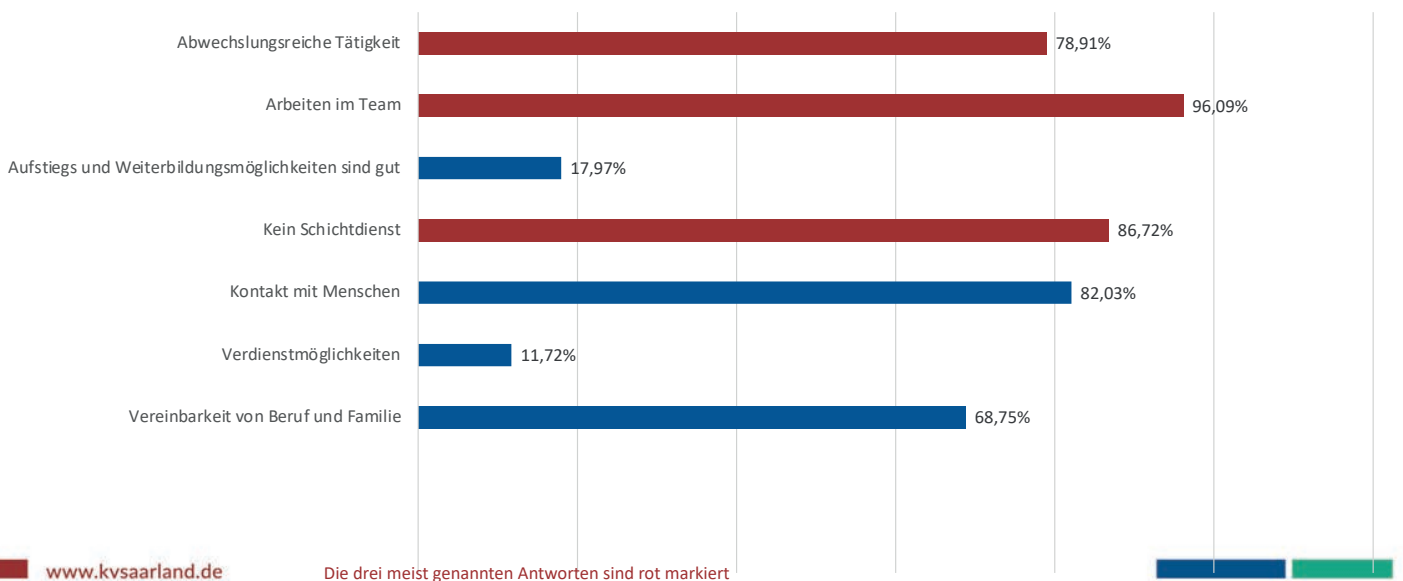


Abb. 7: Welche Punkte beeinträchtigen die Attraktivität des Berufsbildes positiv – Einschätzungen der teilnehmenden Ärztinnen/Ärzte

## MFA-Umfrage 2024 – Ärzte-Befragung

Frage Ärzte: Welche Punkte beeinträchtigen Ihrer Meinung nach die Attraktivität des Berufsbildes der MFA (Mehrfachnennungen) – welche Gründe wirken sich negativ aus?

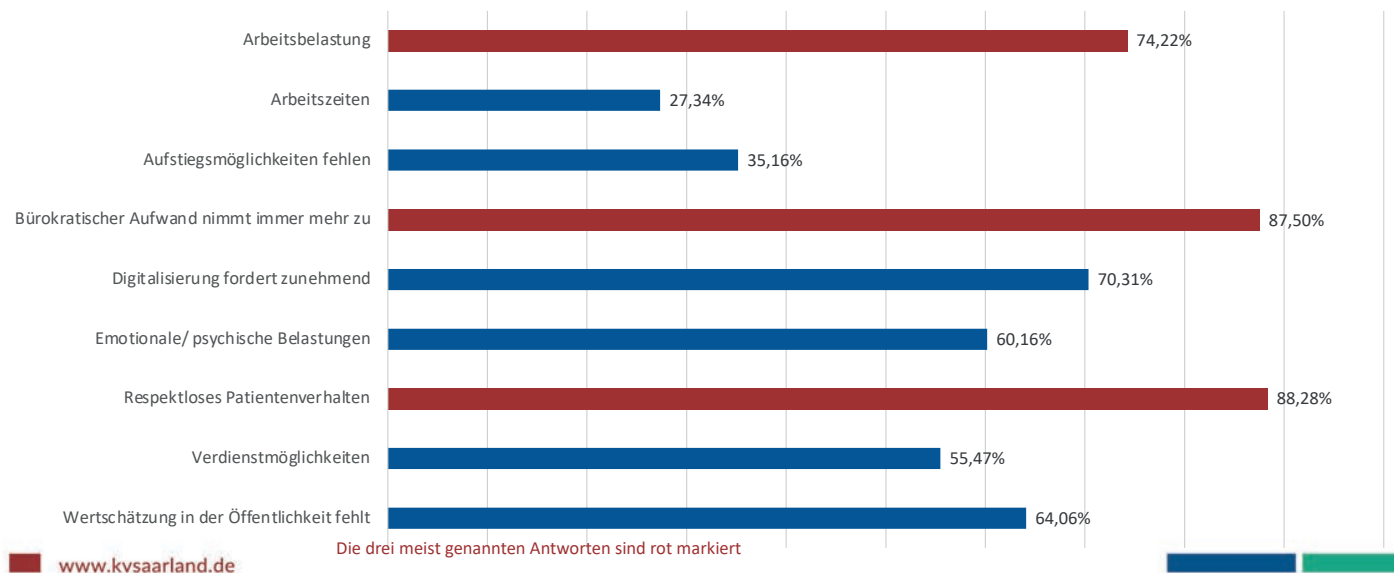


Abb. 8: Welche Punkte beeinträchtigen die Attraktivität des Berufsbildes negativ – Einschätzungen der teilnehmenden Ärztinnen/Ärzte

Auch Ärzte nennen respektloses Patientenverhalten (88 %), bürokratischen Aufwand (88 %) sowie die hohe Arbeitsbelastung (74 %) als Hauptgründe für die Unzufriedenheit ihrer MFA im Beruf.

### Ausbildung

61 % der teilnehmenden Ärztinnen und Ärzte haben in den letzten 5 Jahren Medizinische Fachangestellte selbst ausgebildet. Davon geben 67 % an, dass sie die ausgebildeten MFA anschließend in der Praxis übernommen haben. Umgekehrt haben in 52 % der Fälle die MFA nach der Ausbildung die Praxis gewechselt oder sind aus anderen Gründen nicht in der Praxis geblieben. 71 % der befragten Praxen würden auch eine Ausbildung in Teilzeit anbieten, wenn eine Vollzeitausbildung für eine Bewerberin nicht infrage kommt. Mehr als 85 % wären bereit, eine qualifizierte Quereinsteigerin oder Quereinsteiger auszubilden bzw. einzustellen.

Als Hauptgrund, warum Praxen nicht ausbilden, wurde von 44 % angegeben, dass aus Sicht der Ärztinnen und Ärzte die Arbeitsbelastung der vorhandenen MFA zu hoch sei, um Auszubildende anlernen zu können.

Deckungsgleich sind die Meinungen von Ärzten und MFA, was die Voraussetzung einer Auszubildenden oder eines Auszubildenden angehen, die für den Praxisalltag nötig sind. Auch Ärzte nennen als besonders wichtig Punkte Arbeitseinstellung (97,7 %), Teamfähigkeit (98,4 %), Belastbarkeit (89,1 %) und soziale Kompetenz (93,8 %).

### Diskussion

Lange Wartezeiten auf einen Praxistermin und drohende Unterversorgung als Folgen des Fachkräftemangels werden im Gesundheitswesen oft nur aus Patientenperspektive betrachtet. Für niedergelassene Ärzte wird es indessen immer schwieriger, zur Aufrechterhalten eines geordneten Praxisablaufes qualifiziertes Personal zu finden und zu halten. Der Mangel an Praxispersonal stellt damit eine Bedrohung der zukünftig leistbaren ambulanten medizinischen Versorgung dar. Ein Ergebnis der vorliegenden Umfrage im Saarland war, dass bereits jetzt ¼ der befragten Praxen nicht medizinisches Personal beschäftigt, um nicht mehr zur Verfügung stehende medizinische Fachangestellte zu ersetzen. Weitaus höher war dieser Anteil in einer Umfrage aus der KV-Berlin von 2023, bei der 51,2 % der Befragten angaben, fachfremdes Personal für MFA-Tätigkeiten zu beschäftigen. Dabei handelte es sich vor allem um administrative Tätigkeiten wie die Besetzung des Empfangs, Telefondienst und Terminvergabe. Auch wenn fachfremdes Personal Aufgaben von MFAs übernehmen kann, müssen andere Aufgaben vom übrigen Personal (82 % in der Berliner Studie) oder den Ärztinnen und Ärzten selbst (69 % in der Berliner Studie) aufgefangen werden, was zu deren Mehrbelastung führt. Lässt sich die fehlende Kraft nicht kompensieren, führt dies letztendlich auch zu weniger Leistungen für Patientinnen und Patienten und längeren Wartezeiten. Dies zeigt, dass die Praxen bereits jetzt am Limit arbeiten und einen hohen Aufwand betreiben, um den Praxisbetrieb irgendwie aufrecht zu erhalten. Eine weitere MFA-Substitution ist aber nicht möglich, um die Qualität der

## MFA-Umfrage 2024 – Ärzte-Befragung

Frage Ärzte: Wenn Sie bisher nicht ausgebildet haben und/ oder weiterhin nicht ausbilden können oder möchten: Was sind die Gründe dafür? (Mehrfachnennung möglich)

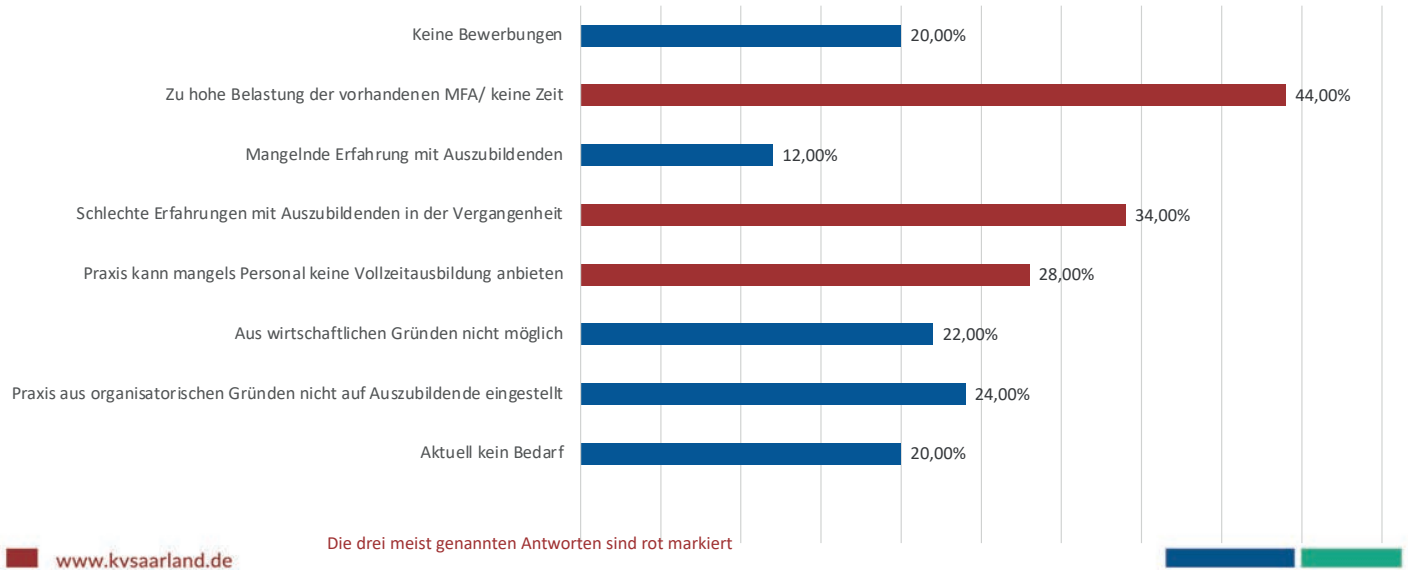


Abb. 9: Gründe, warum Praxen nicht ausbilden. Nennungen der teilnehmenden Ärztinnen und Ärzte

## MFA-Umfrage 2024 – Ärzte-Befragung

Frage Ärzte: Welche Punkte halten Sie für die Auswahl neuer Auszubildenden für eine/Ihre Praxis für wichtig?

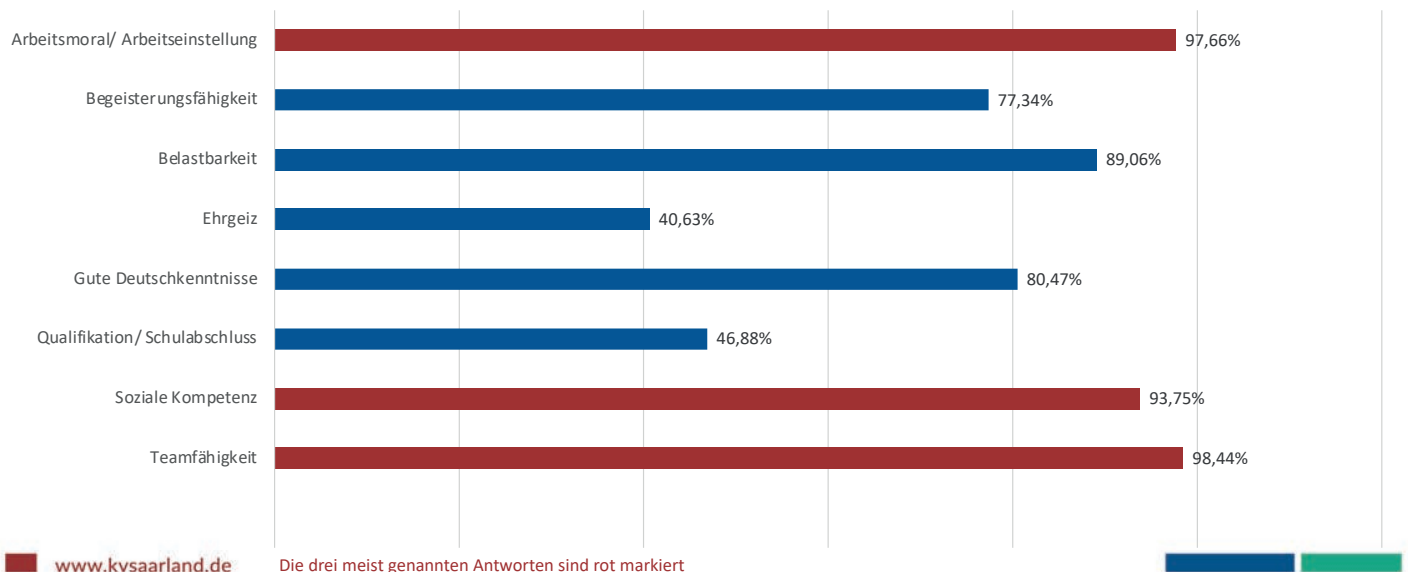


Abb. 10: Welche Punkte halten Sie für die Auswahl neuer Auszubildenden für wichtig – Einschätzung der teilnehmenden Ärztinnen und Ärzte

medizinischen Versorgung langfristig nicht zu gefährden. Die hohen Ausbildungszahlen zeigen andererseits, dass der Beruf nach wie vor für junge Menschen attraktiv ist. Als positive Aspekte des MFA-Berufes wurden im Saarland Arbeiten im Team (77,3 %), abwechslungsreiche Tätigkeit (65,75 %) und fehlender Schichtdienst (64,97 %) angegeben.

Als Hauptgrund, der die Attraktivität Ihres Berufes mindert, wurde überraschenderweise seitens der MFA in dieser Studie vor allem das respektlose Patientenverhalten (81,2 %) angesehen. Dies liegt deutlich über der Umfrage der KV-Berlin, bei der 65,9 % der Befragten hohe Anspruchshaltung der Patienten und teilweise respektloses Verhalten angegeben hatten. Unattraktive Bezahlung wurde in 63,5 % der KV-Studie Berlin als attraktivitätsmindernder Faktor seitens der MFA angegeben. Dies ist vergleichbar mit der vorliegenden Umfrage (62,34 %). Damit werden finanzielle Aspekte zwar als wichtig angesehen, werden aber nicht als der Hauptgrund für die Unzufriedenheit genannt.

Ein Viertel der befragten Ärzte gab an, über eine vorzeitige Abgabe ihres Praxissitzes nachzudenken – als Folge des Personalmangels an Medizinischen Fachangestellten. Auch dies ist vergleichbar mit der KV Umfrage in Berlin, bei der rund 32 Prozent der ärztlichen Teilnehmer überlegten wegen fehlendem Personal die Praxis aufzugeben.

Diese Problematik wirkt sich zusätzlich auf den ebenfalls bereits bestehenden Ärztemangel negativ aus.

### Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse unserer Umfrage zeigen, dass sich die Probleme des medizinischen Fachpersonals in allen Praxen unabhängig von der Praxisform (Einzelpraxis/Gemeinschaftspraxis/MVZ) und der Art der Tätigkeit (Tätigkeit in einer hausärztlichen oder fachärztlichen Praxis oder einer fachübergreifenden Berufsausübungsgemeinschaft) finden.

Es konnte gezeigt werden, dass der MFA Beruf in der Praxis aufgrund der abwechslungsreichen Tätigkeit im Team für junge Menschen attraktiv ist.

Die unzureichende Vergütungssituation der MFA sowie das zunehmend inadäquate Patientenverhalten gegenüber den MFA sind die Basis für eine zunehmende Flucht aus dem Beruf. Ursächlich sind die derzeit unzureichenden Rahmenbedingungen in den Praxen. Hierauf weist auch die aktuelle KBV-Kampagne „Wir sind für Sie nah.“<sup>3</sup> hin.

Besserung kann nur über die politische Schiene erhofft werden, da die Probleme von der Selbstverwaltung aufgrund des Budgetierungszwanges seitens der Kostenträger bisher nicht gelöst werden konnten.

<sup>3</sup> KBV-Kampagne: <https://www.kbv.de/html/68915.php> (abgerufen am 30.07.2024)

## MFA-Special

### #Respekt – Kampagne der Medizinischen Fachangestellten im Saarland

Der Beruf der Medizinischen Fachangestellten (MFA) zählt nach wie vor zu den beliebtesten Ausbildungsberufen. Das Berufsbild der MFA ist spannend und vielfältig.

Aber im Arbeitsalltag mangelt es häufig an Wertschätzung und Anerkennung. Seit der Pandemie erhalten wir als Institutionen vermehrt Rückmeldungen aus den saarländischen Praxen, in denen Sie uns über eine steigende Erwartungshaltung der Patientinnen und Patienten bis hin zu ausfallendem Verhalten berichten. Viele von Ihnen haben bereits eigene Hinweiszettel angebracht, auf denen Patienten um Geduld und Verständnis gebeten werden.

Daher haben wir uns zu einer gemeinsamen Kampagne entschlossen, um auf das Thema aufmerksam zu machen: Unsere Praxisposter sollen zeigen, dass das Berufsbild mehr beinhaltet als medizinische Assistenzaufgaben. Gleichzeitig sollen sie ein Signal für mehr Respekt im Alltag sein.



DANKE für Ihren  
**#RESPEKT**

Ihre Medizinischen Fachangestellten