

Praxisberater klärt auf

Warum Medizinische Fachangestellte kündigen

Die Fluktuation von Medizinischen Fachangestellten in Arztpraxen ist hoch. Ein Praxisberater erläutert, was die Mitarbeiter dazu bringt, ihren Arbeitsplatz zu kündigen – und welche Aspekte ihnen im Job besonders wichtig sind.



Von Kathrin Handschuh

Veröffentlicht: 01.09.2021, 09:04 Uhr



Stress mit nörgelnden Patienten schon vor Corona: Viele MFA klagen über eine hohe Arbeitsbelastung – und suchen einen neuen Job (Symbolbild).
© Picture-Factory / stock.adobe

Neu-Isenburg. Mehr als 407.000 Medizinische Fachangestellte (MFA) arbeiten derzeit in deutschen Arztpraxen. Doch die Fluktuation ist hoch und der Fachkräftemangel wird für die Branche immer mehr zu einem Problem.

Laut einer [Umfrage des Zentralinstituts für die kassenärztliche Versorgung \(Zi\) kündigen 65 Prozent in den ersten fünf Jahren](#). 25 Prozent der Arztpraxen sind vom Weggang selbstausgebildeter MFA betroffen, mehr als 37 Prozent davon wechselten trotz Übernahmeangebots in eine andere Arztpraxis.

LESEN SIE AUCH



MFA dringend gesucht

Fachkräftemangel macht Arztpraxen zu schaffen

Wie lässt sich diese Fluktuation erklären? „Immenser Stress bei schlechter Bezahlung“, fasst Heike Rösch vom Verband medizinischer Fachberufe zusammen. Der Verband zeigt sich besorgt über die starke Abwanderung von MFA in Kliniken und andere Berufe. „Diese Kolleginnen fehlen in der ambulanten Versorgung. Damit steigt die bereits hohe Stressbelastung bei den verbleibenden noch mehr“, erklärt Hannelore König, Präsidentin des Verbandes.

Der Nürnberger Praxisberater Wolfgang Apel unterstützt mit seiner Agentur MediKom Consulting Arztpraxen seit Jahren im Management und hat dabei zentrale Baustellen ausgemacht, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu treiben, eine Praxis zu verlassen:

Das Team

„Wenn es im Team nicht passt, ist das für die MFA der Hauptgrund zu gehen“, so Apel. Eine zu große Spreizung in der Altersstruktur sei für eine gute Atmosphäre nicht ideal und führe häufig zu Schwierigkeiten.

Er empfiehlt, potenzielle Kolleginnen und Kollegen an zwei Probearbeitstagen unter die Lupe zu nehmen, dabei ließe sich relativ einfach erkennen, ob sich die Kandidaten gut ins Team integrieren ließen. Mehr Mitspracherecht der MFA bei der Einstellung neuer Kollegen hält er für sinnvoll.

[In einer Praxis im norddeutschen Emden beispielsweise sucht das Praxispersonal die künftigen Auszubildenden aus.](#) Ärzte werden erst später in den Auswahlprozess einbezogen.

Das Gehalt

Zum 30. Juni vergangenen Jahres lag das durchschnittliche Bruttogehalt der MFA laut Entgeltatlas der Bundesagentur für Arbeit bei 2496 Euro. Seit dem 1. Januar 2021 gibt es einen [neuen Tarifvertrag](#) für die Medizinischen Fachangestellten. Darin ist eine in drei Schritten zu vollziehende Gehaltserhöhung um insgesamt zwölf Prozent bis zum 31. Dezember 2023 festgelegt.

Wie groß der Unmut der MFA über ihre Bezahlung nach wie vor ist, zeigt ein Blick in den Facebook-Account des Verbandes: „Wen wundert es, dass viele den Job wechseln, wenn man davon noch nicht einmal leben kann“, heißt es beispielsweise.

”

Die korrekte Eingruppierung auf Grundlage der Qualifikation verbunden mit der Übernahme von Verantwortung ist aus unserer Sicht ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung im Betrieb.

Hannelore König, Präsidentin des Verbandes medizinischer Fachberufe

Hannelore König sieht vor allem bei der Tarifverbindlichkeit Handlungsbedarf. „Ein an den Tarifvertrag angelehnter Arbeitsvertrag ist zu wenig. Nur die ‚echte‘ Tarifbindung im Arbeitsvertrag schafft für die MFA Sicherheit und Perspektive. Die korrekte Eingruppierung auf Grundlage der Kompetenzen bzw. Qualifikation verbunden mit der Übernahme von Verantwortung ist aus unserer Sicht ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung im Betrieb.“

Praxisberater Apel macht sich für eine leistungsorientierte Vergütung in den Arztpraxen stark. Ein Bonus, der persönliche Leistungsziele und das Ziel der Praxis berücksichtige, sei ein gutes Mittel der Wertschätzung. Denn: „Im internen Vergleich empfinden die MFA ihr Gehalt häufig als ungerecht“.

Die Kommunikation

Eine gute Kommunikation ist laut Apel die Voraussetzung dafür, dass sich die MFA an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen. Die Praxischefs sollten unbedingt darauf achten, die Mitarbeiterinnen bei wichtigen Projekten frühzeitig ins Boot zu holen – sei es bei Änderungen in den Abläufen oder bei der Einrichtung.

Zwar gehörten Teammeetings zum Instrumentenkasten des Qualitätsmanagements, doch in den meisten Praxen fänden diese viel zu selten statt. „Das Team sollte sich einmal in der Woche zusammensetzen“, empfiehlt er. Auf diese Weise bekämen die Praxischefs ein gutes Gespür für die Sorgen und Wünsche ihres Personals.

Die Mitarbeitergewinnung

Passende Mitarbeiter zu finden, braucht Zeit. Laut Apel müssten Praxen zwischen drei bis sechs Monate einplanen, freie Stellen zu besetzen. Weil die Ärztinnen und Ärzte erfahrungsgemäß wenig Zeit hätten, müsse der Recruiting-Prozess gut organisiert sein. Dazu gehöre auch, den Bewerbern zeitnah eine Rückmeldung zu geben.

„Wenn gute Kandidaten auf ihre Bewerbung länger nichts hören, verlieren sie das Interesse.“ Helfen, die richtigen Mitarbeiter zu finden, könnten auch klar ausgestaltete Stellenanzeigen, die es Jobsuchenden erleichtere, sich ein Bild von ihrem zukünftigen Arbeitgeber und dem Arbeitsplatz zu machen.

Ein wichtiger Faktor zur Mitarbeiterbindung ist auch die Ausbildung. Hannelore König vom MFA-Verband sieht hierbei den Staat in der Pflicht: Dieser könne durch die verstärkte Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsstätten die ausbildenden Betriebe – vor allem die Facharztpraxen – entlasten.

Anzeige



Der Touchpoint für Karrieren
Zielgenau neue Stellen finden auf

[SpringerMedizin.de/Jobs](https://www.springermedizin.de/jobs)