

# Ärztinnen und Ärzte sollen gute MFA-Ausbildung ernstnehmen

Die Medizinischen Fachangestellten waren und sind eine der wichtigsten Stützen für eine gut funktionierende Praxis. Sie sind für jede Praxis unverzichtbar. Ihre Ausbildung müssen Ärztinnen und Ärzte daher ernstnehmen. Eine gut ausgebildete MFA ist ein Gewinn für jede Praxis.

Ihre Fähigkeiten und Kenntnisse haben in den vergangenen Jahren auch die Krankenhäuser zunehmend entdeckt. Dies sehr zum Missfallen vieler ambulant tätiger Kolleginnen und Kollegen, die die Ausbildung schultern und ihre fertigen MFA dann oft ziehen lassen müssen. Der Fairness halber muss man allerdings auch sagen, dass mittlerweile immer mehr Krankenhäuser selbst MFA ausbilden.

Beim Thema Ausbildung entscheidet sich bereits sehr früh, ob man junge Menschen für den Beruf der MFA begeistern kann oder nicht. Und hier, so zeigt meine Erfahrung aus langer Prüfertätigkeit, liegt bei gar nicht so wenigen Kolleginnen und Kollegen etwas im Argen. Die oder der Auszubildende darf eben nicht die kostengünstige Arbeitskraft sein, die immer wieder nur wenige Tätigkeiten ausübt oder, was auch immer wieder vorkommt, drei Jahre nur an der Anmeldung sitzt. Wenn diese Auszubildenden nach drei Jahren in der Prüfung weder eine Ampulle aufziehen, noch den Blutdruck messen können – das habe ich selbst wiederholt erlebt – ist es klar, dass die Prüfung nicht bestanden werden kann und der Ausbilder versagt hat.

Zu einer guten Ausbildung gehört, und dies wird in den nachfolgenden Artikeln immer wieder deutlich, die Vermittlung eines breiten Wissens, eine hohe Wertschätzung durch die Ärzte und und die anderen Mitarbeiter in der Praxis und natürlich eine adäquate Bezahlung. Nicht zu vergessen bei unter 18-Jährigen auch die konsequente Einhaltung der Jugendarbeitsschutzvorschriften.

Können in einer Praxis nicht breit Kenntnisse vermittelt werden, müssen entsprechende Hospitationen und Fortbildungen vom Arbeitgeber organisiert und auch bezahlt werden. Die Bezirksärztekammer Rheinhessen bietet in Zusammenarbeit mit der Carl-Oelemann-Schule (COS) der Landesärztekammer Hessen dort ein sechstägiges Praktikum an und seit Jahren sind die Rückmeldungen der Teilnehmer fast ausschließlich positiv, gerade auch weil viele praktische Tätigkeiten dort eingeübt werden. In Hessen war es zum Beispiel für alle Auszubildenden verpflichtend pro Ausbildungsjahr mindestens eine Woche die COS zu besuchen. Eine pandemiebedingte Umstrukturierung ergab nun ein Blended-Learning-Konzept in Form von 2 Präsenzwochen und einer E-Learning-Phase, die tutoriell begleitet wird. Ein Punkt, über den man in Rheinland-Pfalz zwecks Attraktivitätssteigerung der Ausbildung auch einmal vorurteilsfrei nachdenken sollte.

Und mit Ende der Ausbildung, sollte das Weiterbildungsangebot nicht enden. Mit der Weiterbildung zur VERAH und NÄPa sowie dem neuen Angebot des Hausärzterverbandes MFA 2.0 sind entsprechende Möglichkeiten geschaffen worden. Das sind weitere

Angebote, um den Beruf attraktiv zu gestalten und auch um Ärztinnen und Ärzte zu entlasten.

Ein großes Problem ist sicher die im Vergleich zu vielen anderen Berufen geringe Bezahlung, wie im Artikel von Frau König deutlich wird. Dass die Politik die Pflegekräfte beklatscht – dies völlig zu Recht – es aber nicht für notwendig hält, die Arbeit der MFA, gerade auch in der Pandemie, wertzuschätzen, ist ein Skandal. Gleiches gilt für die Nicht-Berücksichtigung dieser Berufsgruppe bei der Coronaprämie. Und wer lautstark Null-Runden, möglichst über Jahre, für den vertragsärztlichen Bereich fordert, tut ein Übriges dazu, eine übertarifliche Bezahlung zu verhindern.

Etwas, was positiv für die Zukunft stimmt, sind die hohen Ausbildungszahlen. Hegen, pflegen und wertschätzen wir diesen Nachwuchs, den wir dringender brauchen denn je.

Autor  
Dr. Jürgen Hoffart  
Hauptgeschäftsführer der Landesärztekammer Rheinland-Pfalz



Foto: Engelmoir

# Quo vadis MFA? Arbeitsbedingungen, Fachkräfteengpass, Flucht aus dem Beruf

Seit 2019 gehört der Beruf der Medizinischen Fachangestellten (MFA) ganz offiziell zu den Fachkräfteengpassberufen in Deutschland. In der Definition dafür gibt es verschiedene Kriterien. Ein Merkmal betrachtet die Arbeitslosen-Stellen-Relation. Mit Blick auf Rheinland-Pfalz zeigt sich ein deutlicher Trend, der noch dramatischer ist als die bundesweite Entwicklung: Lag das Verhältnis von arbeitslosen MFA zu gemeldeten offenen Stellen im August 2019 noch bei 1,29 (bundesweit: 1,34), so hatte es sich im August 2022 auf 0,79 (bundesweit 1,01) reduziert. Oder anders gesagt: Im Mittel kamen im August 2022 zwischen Westerwald und Pfalz auf 100 offene Stellen 82 arbeitslos gemeldete MFA, im August 2019 waren es 129, im August 2015 sogar 302.

Die demografische Entwicklung macht sich auch in dieser Berufsgruppe bemerkbar. Aber im Gegensatz zum bundesweiten Trend sind die Ausbildungszahlen eher gleichbleibend, 2021 stand der Beruf MFA bundesweit sogar wieder auf Platz 1 der von Frauen abgeschlossenen neuen Ausbildungsverträge.

Warum wächst der Fachkräftemangel dennoch?

## Missverhältnis zwischen steigenden Anforderungen und Wertschätzung

Die Ursachen sieht der Verband medizinischer Fachberufe e.V. - grob gesagt - im Missverhältnis zwischen den ständig steigenden Anforderungen an den Berufsalltag und die Arbeitsinhalte auf der einen Seite und der Wertschätzung, die dieser Berufsgruppe entgegengebracht wird, auf der anderen. Wertschätzung drückt sich dabei nicht nur in den Gehältern aus. Sie schließt auch die geringe Anerkennung, die MFA für ihre Arbeit erhalten, ein.

Aus dem ehemaligen Anlernberuf, dessen Gehalt als Frauenberuf eher als Hinzuverdienst gedacht war und dem Arzt die tägliche Routine erleichtern sollte, ist heute ein Gesundheitsberuf geworden, der in seinen Anforderungen und seiner Vielseitigkeit, aber auch in seiner Belastung seines Gleichen sucht. Besonders seit den 90er Jahren wurden – auch aufgrund des Ärztemangels - immer mehr Aufgaben delegiert, fiel immer mehr Bürokratie an, verdichteten sich Gesetzesänderungen und neue Regelungen. Die Pandemie war der bisherige Höhepunkt dieser Entwicklung.

## Drei von vier MFA stehen unter Stress

Das Institut für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Medizinischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf beschäftigt sich seit 2015 mit den psychosozialen Arbeitsbedingungen von Medizinischen Fachangestellten. In einer Studie wurden als besonders belastende Arbeitsbedingungen der große Zeitdruck, die häufigen Unterbrechungen und die Situation im Kleinbetrieb mit den entsprechenden arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen (direkter Kontakt zum Chef/Chefin, kein Betriebsrat, kein Kündigungsschutz) herausgestellt. Studienleiter Prof. Adrian Loerbroks stellte damals fest: „Was den Arbeitsstress betrifft, stehen MFA den anderen Berufsgruppen im Gesundheitswesen in nichts nach.“

Rund drei von vier MFA stehen in dem Sinne unter Stress, so Loerbroks weiter, dass die Anstrengungen für die Arbeit höher sind als die Belohnungen, die dem gegenüberstehen. Beim Blick auf die „Belohnungen“ hilft der Entgeltatlas der Arbeitsagentur. Mit Stand 2021 werden dort für Vollzeitbeschäftigte aus den folgenden Berufen mit dem gleichen Anforderungsprofil „Fachkraft“ im Median die folgenden Bruttomonatslöhne angegeben:

## Bruttolöhne

Beruf	deutschlandweit	Rheinland-Pfalz
Medizinische Fachangestellte	2655 Euro	2664 Euro
Altenpflegerin	3344 Euro	3347 Euro
Gesundheits- und Krankenpfleger*in	3807 Euro	3824 Euro
Sozialversicherungsfachangestellte*r (AOK)	4212 Euro	4384 Euro





Seit Beginn der Pandemie hat die Stressbelastung für MFA nochmals extrem zugenommen: Durch die hohe Infektionsgefahr im Job, durch die erhöhte Zahl an Patientinnen und Patienten (zusätzlich zur „normalen“ ärztlichen Versorgung wurden mehr als 90 Prozent der Corona-Infizierten über die ambulanten Arztpraxen betreut), durch die chaotische Kommunikation der Bundesregierung: Änderungen bei Impf- und Testregelungen wurden über Medien mitgeteilt, ohne dass Praxen über konkrete Umsetzungsmöglichkeiten informiert wurden, durch den dadurch erfolgten Ansturm auf die Telefone (u. a. mit Anfragen zu Quarantäneverhalten, Testwünschen, Fragen zur Impfung), durch die gesteigerte Aggressivität der Patientinnen und Patienten gegenüber den MFA (denn sie sind die ersten Kontaktpersonen), durch nochmals gesteigerte Bürokratie, aufwändigere Dokumentationen und zeitintensive Hygienemaßnahmen.

**Fast jede zweite MFA denkt an Ausstieg**

Bei einer Online-Umfrage des Verbandes medizinischer Fachberufe e.V. im Frühjahr 2022 erklärten von den mehr als 3.900 MFA, die sich daran beteiligten, 46 Prozent, dass sie in den vergangenen zwölf Monaten mindestens mehrere Male im Monat daran gedacht haben, aus dem Beruf MFA auszusteigen. Zum Vergleich: 2017 waren es noch 22 Prozent.

Zusätzlich zu dieser Stressbelastung und der im Verhältnis zu gleichwertigen Berufen geringen Entlohnung fehlt öffentliche Wertschätzung der Leistungen der Berufsangehörigen. Denn die Politik konzentriert sich seit geraumer Zeit auf die Pflege. Staatliche Corona-Boni wurden nur für Beschäftigte aus diesem Bereich des Gesundheitswesens auf den Weg gebracht. Seit September 2022 liegt der Mindestlohn für Pflegehilfskräfte bei 13,70 Euro und für qualifizierte Pflegehilfskräfte bei 14,60 Euro. In der vmf-Umfrage gaben zehn Prozent der MFA an, dass sie weniger als zwölf Euro brutto pro Stunde, 30 Prozent, dass sie weniger als 14,60 Euro brutto pro Stunde verdienen.

**Auswirkungen auf den ambulanten Bereich**

Der spürbare Personalmangel in den Arztpraxen zeigt, dass viele MFA ihre Gedanken zur Flucht aus dem Beruf umgesetzt haben. Damit ergibt sich ein Teufelskreis: Je mehr MFA den Beruf verlassen, umso mehr Stress landet bei denen, die übrigbleiben. Die Auswirkungen auf die ambulante Versorgung sind sichtbar. Das haben bereits mehrere Umfragen und Studien des Zentralinstituts für die kassenärztliche Versorgung (Zi) ergeben: Arztpraxen haben ihre Leistungen reduzieren müssen, weil nicht mehr ausreichend MFA zur Verfügung stehen, die die Ärzteschaft entlasten können, indem sie delegierbare Leistungen übernehmen.

**Welche Lösungsansätze sieht der Verband medizinischer Fachberufe e.V.?**

Der einfachste Schritt könnte direkt in den Arztpraxen umgesetzt werden: Chefinnen und Chefs, die ihren Angestellten gegenüber Wertschätzung ausdrücken, die im Team nach

Fotos: Tanja Marotzke/Verband medizinischer Fachberufe



*Gehen für eine Stärkung ihres Gesundheitsberufes auf die Straße: die MFA.*

Lösungen suchen, die sich bei verbalen oder handgreiflichen Attacken vor ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen. Denn im Sprechzimmer hat sich der größte Teil der Aggressionen schon wieder gelegt. Die vmf-Umfrage zeigte auch, dass nur 46 Prozent der MFA mit der Wertschätzung durch den oder die Arbeitgeber/in zufrieden beziehungsweise sehr zufrieden waren.

**Forderung nach Tarifbindung**

Ebenfalls vor Ort umgesetzt werden sollte die Tarifbindung im Arbeitsvertrag. Jede vierte MFA gab bei der Umfrage an, unter Tarif bezahlt zu werden. Zur Tarifbindung gehört die richtige Eingruppierung nach Berufsjahren und Tätigkeitsgruppe. Die Tarifpartner verstehen die ausgehandelten Verträge als Mindestbedingungen.

Daneben haben die Mitglieder der Bundeshauptversammlung ihre Forderungen an die Politik in einer Resolution formuliert. Darin enthalten ist unter anderem ein Lohnabstandsgebot zum gesetzlichen Mindestlohn von 12,00 Euro pro Stunde. Instrumente, wie Mindestlöhne in der Pflegebranche und Tariftreue, verknüpft mit einer direkten und vollständigen staatlichen Gegenfinanzierung der Tarifsteigerungen, sollten dabei Anwendung finden. In Gebührenordnungen und Vergütungen in der medizinischen Versorgung müssen die Leistungen der MFA stärker abgebildet werden. Die Rolle von MFA in der Patientenversorgung und Kooperation mit anderen Gesundheitsberufen gilt es zu stärken: Statt neue Berufe

(Community Health Nurse) zu kreieren, sollten die vorhandenen Potenziale besser genutzt werden – auch durch anwenderfreundliche Digitalisierung. Zudem verlangen sie einen Bildungsgipfel, um die Stellung der MFA als Gesundheitsberuf nach Berufsbildungsgesetz aufzuwerten. Das schließt Fördermaßnahmen in der Aus- und Weiterbildung ein. Und schließlich ist die Stressbelastung mit Blick auf den Arbeitsschutz zu reduzieren. Hier ist mehr Forschung notwendig.

Autorin

Hannelore König  
Präsidentin des Verbandes  
medizinischer Fachberufe e.V.



Foto: privat



*MFA-Protest vor dem Brandenburger Tor in Berlin: Die Medizinischen Fachangestellten machen auf ihre besonderen Belastungen aufmerksam; die Flucht aus ihrem Beruf nimmt zu.*



Illustration: Adobe Stock (bearbeitet), Foto: Adobe Stock/Robert Kneschke,



## Zur beruflichen Zufriedenheit der MFA gehören Wertschätzung und gutes Gehalt

Medizinische Fachangestellte (MFA) sind mit uns Ärztinnen und Ärzten ein untrennbares Team in den Arztpraxen. Die Zusammenarbeit ist geprägt von gegenseitigem Vertrauen und oft jahrelangem Miteinander. Egal in welcher Praxisorganisationsform - ohne MFA wäre sie unvorstellbar! Doch leider verlieren wir in den Praxen zunehmend unsere geschätzten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, weil in anderen Branchen deutlich mehr gezahlt wird.

Der dreijährige duale Ausbildungsberuf zur Medizinischen Fachangestellten zählt laut einer Umfrage im April 2022 des PKV-Institutes (Anbieter von Online-Lehrgängen für MFA/ZFA) noch immer zu den beliebtesten Ausbildungsberufen bei Frauen.

Schließlich wird ein umfangreiches breitgefächertes Wissen vermittelt: von medizinischen Fachinhalten, psychologischer Kompetenz, wirtschaftlicher Denkweise, organisatorischem Talent im Praxisablauf sowie bei der Terminvergabe mit einem ganz erheblichen Maß an präemptiven Fähigkeiten. MFA ist ganz klar kein Schmalspurberuf! Hinzu kommen Teamarbeit und oft genug Notfallmanagement, sowie natürlich Vor- und Nachbereitung der Patientenkontakte.

### Ohne MFA läuft keine Praxis

Es macht Freude, die meist jungen Frauen wachsen zu sehen an den zunehmenden Kompetenzen, die wir ihnen übertragen werden können, und wie sie ins Team und in die Praxis hineinwachsen. Ohne MFA läuft keine Praxis und ohne das Team als gelebtes Miteinander funktioniert kein Unternehmen.

Dafür bilden wir aus und dafür übernehmen alle im Team ihren Part. Und dann?

Nach der vor der Ärztekammer abgelegten Prüfung geht es ähnlich weiter wie mit den Medizinstudierenden: Sie gehen nicht in die ambulante Versorgung! Denn ein höheres Gehalt lockt in der Wirtschaft, bei Polizei, Bundeswehr, dem Öffentlichen Dienst, in Krankenhäusern und in der freien Wirtschaft (Pharmaindustrie).

Mit der Anhebung des Mindestlohnes seit 1.9.2022 auf zunächst 14,90 Euro (bisher 12,90 Euro) und der weiteren Anhebung bis Dezember 2023 auf 15,25 Euro haben selbst Pflegehilfskräfte mit einjähriger Ausbildung einen höheren Einstiegsgehalt als manche MFA.

Auch bei tariflichen Erhöhungen der MFA-Gehälter um etwa zwölf Prozent in den vergangenen beiden Jahren (bei weiter bestehender Nullrunde für die Honorierung der Leistungen der Krankenkassen im ambulanten ärztlichen Bereich, wo ja nun mal die Löhne gezahlt werden) bleibt Geld doch ein hoher Motivationsfaktor, den geliebten Beruf zu verlassen.

### Wie sieht es aus mit der Wertschätzung aus der Politik?

Außer Applaus und Dankesreden gab es da bisher noch keinen Mehrwert. Den Corona-Bonus für unsere Angestellten fordern wir bereits unermüdlich seit Beginn der Corona-Pandemie, denn die Belastungen in den Praxen, die über 95 Prozent der CoVid-Patienten behandelt haben, war extrem hoch. Es ist deshalb richtig und angemessen, MFA den Beschäftigten in Krankenhäusern gleichzustellen und ihnen für ihr Engagement in der Coronakrise eine steuerfinanzierte Corona-Prämie in vergleichbarer Höhe zu zahlen. Ein staatlicher Coronabonus wäre ein starkes Zeichen der Anerkennung und der Wertschätzung der außerordentlichen Leistung unserer Medizinischen Fachangestellten. Sehr bedauerlich und absolut unverständlich, dass die Politik dies nicht so sieht.

Zur Pandemiebelastung kommt auch noch das Management des Impfwesens. All dies wird in der Politik leider ausgeblendet. Auch das ist ein Grund für Burn-out und frustrierten Wechsel - oft genug in Berufe, die die gut ausgebildeten MFA gar nicht gelernt haben.

### Wie können wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter halten?

Team-events zur Teambildung sind wichtig. Hierzu können gemeinsame Fortbildungen, gemeinsame Ausflüge und das gemeinsame Feiern von Festen eine gute Auszeit bieten und eine positive Spiegelung der Wertschätzung geben. Auch Mitarbeitergespräche zur Feststellung der möglichen Veränderungen, Teamentwicklungsgespräche und die vielfältigen Angebote der Fort- und Weiterbildung sind hilfreich.

Bei der Honorierung bieten sich die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge, Fahrtkostenzuschüsse oder auch die steuergünstigen Coronazuschüsse an, welche vom Arbeitgeber geleistet werden, aber steuerlich günstiger sind als zum Beispiel reguläre Boni.

Flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf sind sicherlich auch erforderlich und in der Praxis auch sehr gut umsetzbar.

Aber all das ist keine Garantie, dass aus einem funktionierenden System nicht doch jemand ausbricht, weil die Lebensumstände oder die Zielsetzung sich geändert haben. Dann ist das so und wir müssen gemeinsam weitergehen.

Das kostet uns als Praxisinhaberinnen und -inhaber aber viel Kraft und oft genug schlaflose Nächte.

Plötzliche Weggänge reißen zunächst einmal tiefe Lücken. Ich weiß von Praxen, bei denen dies pro Woche ein Minus von fast 50 Wochenstunden bedeutet hat. Ganz zu schweigen vom Wegfall von verlässlicher Kompetenz. Um all das wieder zu kompensieren, brauchen wir viel Energien. Uns als Hausärzteverband ist bekannt, dass einige Praxen ihre Tätigkeit reduzieren müssen, weil sie Stellen für Medizinische Fachangestellte nicht nachbesetzen können. Kleine Praxen scheinen da noch mehr Probleme zu haben als größere Praxisverbände. In manchen Regionen scheint der Markt wie leergefegt.

### MFA-Mangel gefährdet Versorgung

Der MFA-Mangel ist nicht nur ein allgemeiner Fachkräftemangel, sondern gefährdet auch die Patientenversorgung. Das MFA-Team leidet ebenso, wenn vertraute Kräfte die Praxis verlassen. Aber: Es kann eine neue Chance sein, denn es ordnet sich alles neu und es gibt andererseits zum Beispiel aus den Kliniken mittlerweile viele gut ausgebildete Gesundheits- und Krankenpflegerinnen, die frustriert sind und dem Schichtdienst entfliehen möchten oder auch MFA, die zurück in ihren alten Beruf kehren.

Ich bleibe daher ganz Optimistin und halte es mit Hermann Hesse: „Und jedem Anfang wohnt ein Zauber inne, der uns beschützt und der uns hilft, zu leben.“ Aber gleichzeitig müssen wir auch mit den MFA-Verdienstmöglichkeiten Schritt halten können. Daher ist es beispielsweise notwendig, die gesetzlichen Vorgaben zur jährlichen Anpassung des Orientierungswertes zu novellieren, damit Tarifsteigerungen des Praxispersonals bei den Honorarverhandlungen mit den Krankenkassen einbezogen werden können.

Autorin

Dr. Heidi Weber  
2. Vorsitzende  
des Hausärzteverbandes  
Rheinland-Pfalz



Foto: Michael Barg



# MFA: der Goldstaub der Praxis

Foto: Adobe Stock/Jag-cz

**Vorab in einem Satz zusammengefasst: Ohne Medizinische Fachangestellte (MFA) funktioniert eine Arztpraxis nicht. Weder medizinisch noch organisatorisch. Die Gesundheitsleistungen, die in einer Praxis angeboten werden, sind immer eine Teamleistung, hier kümmern sich Ärztinnen und Ärzte gemeinsam mit dem medizinischen und nichtmedizinischen Fachpersonal um die Patientenversorgung. Nach einer SpiFa-internen Umfrage beschäftigen drei Viertel der Facharztpraxen mindestens vier oder mehr nichtärztliche Fachkräfte.**

Wie wichtig die Präsenz und der Einsatzwillen der MFA sind, hat nicht zuletzt die Patientenversorgung während der Pandemie eindrücklich bewiesen: In dieser medizinischen Krisensituation wurden neun von zehn Patienten in der ambulanten Versorgung behandelt. Auch das Impfgeschehen während der Pandemie wäre ohne ambulante Strukturen und den Einsatz der MFA nicht denkbar gewesen. Die MFA waren und sind in der Pandemiezeit sogar doppelt belastet: zum einen durch die hohe psychische Belastung, die Angst, sich anzustecken und selber zu erkranken, anfänglich sogar noch ohne Möglichkeit der Impfung. Und andererseits durch die enorme Mehrarbeit während der Pandemiezeit: während andere Menschen sich in Kurzarbeit befanden oder zumindest die Möglichkeit hatten, sich im Homeoffice zu isolieren und zu schützen und den Pandemie-Alltag zu meistern, hieß es für MFA oft Überstunden, Wochenendarbeit, häufiger für erkrankte Kollegen einzuspringen.

Da ist es schon ein Hohn und ein Schlag ins Gesicht der MFA, wenn ihnen die Bundesregierung einen Bonus verweigert, den sie in Anbetracht ihrer Leistungen während der Pandemie mehr als verdient hätten. Diese Verweigerungshaltung der Ampelkoalition ist das eindeutig falsche Signal. Es macht insbesondere das Berufsbild nicht attraktiver und das in einer Phase des stetig wachsenden Fachkräftemangels, der inzwischen ein bedrohliches Ausmaß angenommen hat und sich in den kommenden Jahren noch verschärfen wird.

Die Ampelkoalition hält im Koalitionsvertrag fest, dass in Zukunft stationäre Leistungen soweit wie möglich ambulant erbracht werden sollen. In der letzten Zeit allerdings wurde der Prämisse „ambulant vor stationär“ scheinbar nur wenig oder gar überhaupt keine spürbare Bedeutung beigemessen. In diesem Zusammenhang schenkt die gesamte Gesundheitspolitik derzeit auch der personellen Situation in

der ambulanten Medizin viel zu wenig Beachtung. Zu wenig verfängt auch die Tatsache, dass den MFA heute oftmals eine attraktivere Tätigkeit in Krankenhäusern winkt.

Hier muss die Gesundheitspolitik unbedingt ihren Fokus verlagern und für eine Förderung und Aufwertung des Berufes in der ambulanten Struktur sorgen. Dazu gehört auch ein deutliches Signal der Wertschätzung fernab von Lippenbekenntnissen! Aber auch auf der Arbeitsmarktebene muss sich etwas tun: Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat bereits 2019 eine „Ausbildungsoffensive Pflege“ gestartet, mit welcher gut ausgebildete und engagierte Pflegefachkräfte für das Berufsfeld gewonnen werden sollen. Derartige weitreichende Kommunikationsmaßnahmen sucht man seitens der Politik für das Berufsbild der MFA, den Goldstaub jeder Praxis, vergeblich. Hier bleiben die KVen und Berufsverbände sich selbst überlassen.

Dieselbe Forderung gilt aber auch für die Medien. Beim Thema Fachkräftemangel gilt die Aufmerksamkeit oftmals Dienstleistungsberufen, die unseren Alltag bestimmen: Gastronomie, Sicherheitspersonal an Flughäfen, Personal in der Verkehrsinfrastruktur. Das sind sicher auch Bereiche, denen Beachtung geschenkt werden muss. Der Bereich Gesundheit und Pflege kommt aber oftmals zu kurz, sofern er überhaupt Erwähnung findet, und beschränkt sich dann auf Themen wie Versorgung im Alter, häusliche Pflege und Pflegekräftemangel. Die Belastung und Bedrohung der ambulanten Strukturen werden hingegen nur selten thematisiert. Da muss sich etwas ändern. Ambulante Strukturen sind systemrelevant und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch. Wir würden uns wünschen, dass die Medien dieser Tatsache mehr Aufmerksamkeit und Anerkennung widmen.

Autor

Dr. Dirk Heinrich  
Vorstandsvorsitzender  
des Spitzenverband  
Fachärzte Deutschlands  
e.V. (SpiFa)

Foto: A. Schoelzel



## Auszubildende **überschätzen sich** mitunter und Ausbilder könnten sich **mehr kümmern**

**„Miteinander reden ist ganz wichtig und zwar sobald erste Unstimmigkeiten auftauchen.“ Dazu ermuntert Ausbildungsberaterin Dorothea Hermann die Auszubildenden - aber auch die auszubildenden Ärztinnen und Ärzte - immer wieder. Vieles kann im gemeinsamen Gespräch geklärt werden, weiß sie. Doch leider melden sich Auszubildende oder Ärzte relativ spät, „meistens ist dann schon einiges schiefgelaufen oder eskaliert“.**

Dorothea Hermann ist seit 2005 als Ausbildungsberaterin in Rheinhessen aktiv. Der Vorstand der Bezirksärztekammer Rheinhessen hat sie hierzu berufen. Dorothea Hermann ist zuständig für Anfragen aus Worms und aus dem Landkreis Mainz-Bingen; eine weitere Kollegin unterstützt sie im Landkreis. Die Anfragen behandelt Dorothea Hermann streng vertraulich. Dass sie selber den Beruf erlernt hatte, erleichtert es den Auszubildenden, sie zu kontaktieren.

Meistens schlägt sie den Auszubildenden, die sich bei ihr beschweren, vor, mit dem Ausbilder ein gemeinsames Gespräch zu führen. Doch in 80 Prozent der Fälle, „geht dann leider die Schranke runter, und die Beschwerde verläuft im Sand“, bedauert die Beraterin. Aber ohne das Einverständnis der Auszubildenden kann sie den Ausbilder nicht kontaktieren.

### Häufiger Wunsch: die Praxis wechseln

Was ist der häufigste Beratungswunsch? Dorothea Hermann braucht nicht lange zu überlegen: Es ist der Wunsch, die Praxis zu wechseln. Und was sind die Gründe hierfür? „Die Bedingungen in der Praxis sind unzumutbar. Mein Gehalt wird nicht gezahlt. Die Arbeitszeitenregelung ist problematisch. Meine Überstunden werden weder in Freizeit noch mit Geld ausgeglichen. Ich werde gemobbt. Ich habe keinen festen Ansprechpartner in der Praxis. Ich werde zu Hilfsarbeiten herangezogen. Ich muss im ersten Ausbildungsjahr selbstständig arbeiten. Ich bekomme unbegründete Abmahnungen; ich fühle mich in der Praxis nicht mehr wohl“, fasst Dorothea Hermann zusammen.

Und was bemängeln die Ausbilderinnen und Ausbilder am häufigsten? Auch hier gebe es klare Spitzenreiter: „Die Leistung lässt zu wünschen übrig. Es fehlt das Engagement. Krankheitstage werden vorgeschoben.“ Und es gebe auch Vorwürfe, die Schweigepflicht gebrochen zu haben. Stimmen die Beschwerden? Dorothea Hermann wirkt nachdenklich: „Ich höre mir immer gerne beide Seiten an.“



Foto: Adobe Stock/Robert Poorten,

**„Der häufigste Beratungswunsch betrifft den Praxiswechsel während der Ausbildung.“**

### Auch Auszubildende haben vertragliche Pflichten

Sie weiß aber auch aus Erfahrung, dass sich Auszubildende mitunter überschätzen. Sie vergessen beispielsweise, dass sie als Auszubildende auch vertragliche Pflichten zu erfüllen haben.

Klassisches Beispiel: Eine Auszubildende möchte die Stelle wechseln, hat bereits einen Vertrag bei einer anderen Praxis unterschrieben und teilt ihrem bisherigen Arbeitgeber mit, dass sie übermorgen weg sei. „So geht das nicht“, kritisiert Hermann. Auch Auszubildende sind vertraglich an Kündigungsfristen gebunden und auch ein Aufhebungsvertrag funktioniert nur mit Gegenseitigkeit und Fristen.

Ein weiteres Beispiel: „Mein Chef will mich nicht zur Prüfung zulassen.“ Sie frage dann immer nach, wie die bisherigen Noten seien und wie es mit Fehlzeiten aussehe. Meistens bekomme sie dann zur Antwort, dass die Noten gut seien und dass es kaum Fehltag gebe. „Hake ich jedoch nach, dann kommt raus, dass der Notendurchschnitt zwischen vier und sechs schwankt und die Zahl der Fehltag horrend ist. Da

**Dorothea Hermann:**

**Auszubildende oder Ärzte melden sich relativ spät, meistens ist dann schon einiges schiefgelaufen oder eskaliert.**



Foto: Engelmohr

muss auch ich sagen, dass die Prüfungszulassung durchaus gefährdet ist. Und dann herrscht erstmal Schweigen.“ Hermann: „Ich mache mich mit solchen klaren Ansagen oft nicht beliebt.“

Ein weiteres Thema, das sie immer wieder berichtet bekommt: Wenn Urlaubstage nicht genehmigt würden, würden Auszubildende prompt eine Krankmeldung einreichen. Andere melden sich grundsätzlich nach Wochenenden oder Feiertagen krank, „posten sich aber während dieser Zeit feiernd auf Veranstaltungen. Da brauchen sich die jungen Menschen auch nicht wundern, wenn ihre Arbeitgeber verärgert sind.“

#### Ausbildung nicht nur delegieren

Aber auch bei den Arbeitgebern falle ihr immer wieder auf, dass diese bei der Bewerberauswahl nicht gründlich genug auf den Bildungsabschluss achten: „Sie stellen junge Menschen mit keinen guten Zeugnissen ein, erwarten aber, dass diese die Prüfungen mit Bestnoten abschließen. Das kann nicht zusammenpassen.“ Es sei denn, der Ausbilder oder die Ausbilderin kümmere sich mit sehr viel Zeit um die Auszubildende, erkläre ihr vieles und lasse ihr viel Raum zum Lernen und Erfahrungen sammeln. „Doch das kommt in den seltensten Fällen vor“, weiß sie aus Erfahrung. Denn viel zu oft werde die Ausbildung an die Erstkräfte delegiert, und die hätten meistens gar keine Zeit und manchmal auch gar keine Lust dazu. Folge: Die Auszubildende bleibe viel zu oft auf der Strecke. Generell sollten sich die Ausbilder mehr darum kümmern und Ausbildung nicht nebenher laufen lassen.

#### Hospitationen sind kein Urlaub

Besonders kritisch sieht die Beraterin die Ausbildung in Facharztpraxen wie in den Bereichen Röntgen, Labor und Augenärzte. Hier sind Hospitationen vorgeschrieben, damit die künftige MFA auch Einblicke in allgemeinärztliche Tätig-

keiten gewinnen kann. Doch sie habe schon erlebt, dass Arbeitgeber erwarten, dass ihre Auszubildenden für diese Hospitationen Urlaub nehmen. „Das ist nicht rechtens“, bringt es Hermann auf den Punkt. Auch sei es nicht rechtens, junge Menschen mit unbezahlten Praktika hinzuhalten anstatt ihnen einen Ausbildungsvertrag zu geben. Auch das habe sie schon oft erlebt. Und das geht ebenfalls gar nicht – „genau so wenig, wie Kündigungen per whatsapp auszusprechen“.

Vergleicht Dorothea Hermann die Auszubildenden früherer Jahrgänge mit denen aus der heutigen Zeit, falle ihr schon auf, dass heutzutage junge Männer und Frauen in der Ausbildung nicht mehr so belastbar scheinen. Schnell würden sie melden, dass sie etwas nicht durchstehen könnten. Viel zu schnell ihrer Ansicht nach.

Die Auszubildenden heute seien auch meistens älter als noch vor vielen Jahren. Oft seien sie bei Ausbildungsbeginn 20 oder 21 Jahre alt. Und was auch immer öfter vorkomme: alleinerziehende Mütter. Diese haben in der Tat Probleme, wenn Kinder krank sind oder Betreuungseinrichtungen schließen. Hier komme es tatsächlich zu mehr Fehltagen als bei anderen. Arbeitgeber sollten in solchen Fällen mehr Verständnis zeigen, fordert sie. Auch über die Möglichkeit einer Teilzeitausbildung sollte mehr nachgedacht werden.

**„Auszubildende und Ausbilder sollen ihre Vertragspflichten kennen, ernstnehmen und ihnen auch nachgehen.“**

Ein Fall, der sie sehr beeindruckt hatte, fand in einer Praxis statt, in der Solidarität der Kolleginnen dazu beitrug, dass der Ausbilder die Kündigung bei einer alleinerziehend Auszubildenden wieder zurückgenommen hatte.

#### Zusammenhalt fehlt oft

Oft erlebe sie es aber, dass es an Kollegialität untereinander fehle. Natürlich sei es schwierig, alle unter einen Hut zu bekommen, wenn beispielsweise mehrere Auszubildende und MFA in einer großen Praxis oder in einem MVZ arbeiten. Sie höre dann oft, dass nicht alle gleichermaßen in allen Bereichen zum Einsatz kämen. Manche hätten nach drei Jahren Ausbildung noch nicht einmal den Anmeldebereich kennengelernt. Das hält sie für bedenklich.

Problematisch sei auch oft die Zeit fürs Berichtshefts schreiben. Eigentlich dürfen die Auszubildenden dies während ihrer Arbeitszeit schreiben. Die Realität sei aber, dass es über 80 Prozent der Auszubildenden daheim erledigen. Einen Fall erlebte sie in ihrer Beratung dazu: Eine Ärztin schickte die Auszubildende mitunter früher nach Hause, weil an einigen Tagen nicht so viel in der Praxis los war. Hierfür sollte die Auszubildende Minuszeiten eintragen. Herrmanns Anregung in solchen Fällen: „Nutzen Sie diese Zeit und sprechen Sie mit Ihrem Ausbilder ab, dass Sie in dieser Zeit Ihr Berichtsheft schreiben können.“

Insgesamt melden sich bei Dorothea Hermann pro Jahr etwa 30 Auszubildende und fragen um Rat. Vor den Prüfungen meist mehr als zu anderen Zeiten. Vor den Prüfungen tauche dann plötzlich die Frage nach der Zulassung auf, und Fehltag aus Praxis- und Schulzeiten müssten geklärt werden. Oft kämen bis zu 70 Fehltag zusammen: „Wenn die Auszubildenden das realisieren, kommt Panik auf“.

#### Möglichkeit der Nachhilfe nutzen

Wenn die Noten der Auszubildenden schlecht seien, gibt es auch die Möglichkeit der Nachhilfe, erklärt die Beraterin. Sie appelliere immer an Arbeitgeber und Auszubildende, dieses Angebot, das von der Agentur für Arbeit bezuschusst werde, in Anspruch zu nehmen. Meistens werde es jedoch nicht als Arbeitszeit anerkannt, sondern die Auszubildende müsse dies in ihrer Freizeit nutzen.

Es sei auch immer gut, ein gemeinsames Gespräch mit dem Arbeitgeber und der Auszubildenden früh zu führen, um Vorwürfe zu besprechen und auch zu klären. Ihre Position dabei sei nicht immer einfach, berichtet Hermann. Ärztinnen und Ärzte seien oft sehr aufgebracht, wenn jemand im Auftrag der Kammer ein Gespräch suche: „Ich versuche dann direkt

zu entspannen, indem ich sage, dass ich nicht als Feind komme.“ Dann gehe das Gespräch meistens sachlich weiter. Und meistens finde man auch eine gemeinsame Lösung.

Wie viele Beratungsgespräche sie in den vielen Jahren ihrer Beratertätigkeit schon geführt habe, kann sie gar nicht mehr überblicken: „Es waren sehr viele. Manche Gespräche verliefen wirklich gut und wir sind gemeinsam zu Lösungen gekommen. Andere Gespräche wiederum verliefen leider ergebnislos. Und so mancher Arbeitgeber fällt tatsächlich öfter negativ auf.“

#### Ausbildungspflichten ernstnehmen

Gibt es etwas, das sie den Ausbildern gerne ins Stammbuch schreiben würde? Dorothea Hermann nickt. „Ja, sie sollen ihre Ausbildungspflichten ernstnehmen und ihnen auch nachgehen. Und somit die Jungen wirklich dazu befähigen, den Anforderungen im Beruf gewachsen zu sein. Und sie sollten mitunter ein bisschen mehr Verständnis haben für die Situation der Auszubildenden. Und sie könnten auch die Probezeit mehr nutzen, um früh Rückmeldungen zu geben.“

Und was sollten sich die Auszubildenden mehr zu Herzen nehmen? Auch hier kommt ihre Antwort rasch: „Sie sollen ihre eigenen Vertragspflichten kennen und ernstnehmen. Es mag altmodisch klingen, aber es ist immer noch Wahres dran: Lehrjahre sind keine Herrenjahre. Das heißt aber nicht, dass Sie keine Rechte haben.“ Komme es aber zu Problemen, dann sollen sie sich früh melden und auch den Mut haben, mit dem Arbeitgeber zu reden oder auch gemeinsam mit der Ausbildungsberaterin das Chef-Gespräch führen. Und: Sie sollen auch bereit sein, am Ball zu bleiben. Wer heute nicht mehr bereit sei, Fort- und Weiterbildung zu machen, verliere schnell den Anschluss.

Und noch etwas liegt Dorothea Herrmann am Herzen: die Vergütung. Eine finanzielle Aufwertung ist ihrer Ansicht nach absolut nötig. Hermann: „Auch als fertige MFA ist ein selbständiges Leben als Einzelperson nur eingeschränkt möglich. Das muss sich ändern!“

*Ines Engelmohr*



# Wer gut ausbildet, hat gute Chancen, dass die MFA bleibt

Medizinische Fachangestellte (MFA) sind das Aushängeschild einer jeden Praxis. Sie sind wertvolle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die die Praxis am Laufen halten. Umso wichtiger ist es, sie gut auszubilden. Denn wer gut ausbildet, hat auch eine gute Chance, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen bleiben, so San.-Rätin Dr. Elisabeth Letzel, die bei der Bezirksärztekammer Rheinhessen für den Bereich MFA-Ausbildung in ehrenamtlicher Funktion tätig ist.

Dr. Elisabeth Letzel ist seit 1991 in der Berufsbildung aktiv. Begonnen hatte die Ärztin ihr MFA-Engagement in Bayern als nebenberufliche Dozentin. Dort unterrichtete sie an einer Berufsschule die Fächer medizinische Fachkunde und Abrechnung; rasch wurde sie von der Bayerischen Landesärztekammer in deren Prüfungsausschüsse berufen. 2001 zog sie um nach Mainz; die Bezirksärztekammer Rheinhessen wurde auf ihre Kenntnisse aufmerksam und holte die Ärztin in ihren Prüfungsausschuss. Mittlerweile engagiert sich Elisabeth Letzel zusätzlich im Berufsbildungsausschuss der Landesärztekammer Rheinland-Pfalz.

Den Beruf der/des Medizinischen Fachangestellten findet sie wichtig: „Er ist abwechslungsreich und interessant. Und man ist vielseitig einsetzbar - egal ob in einem ambulanten oder stationären Bereich des Gesundheitswesens.“ Die abgeschlossene Ausbildung biete eine solide Basis, um sich nach eigenen Vorlieben und Stärken weiterzuentwickeln. Letzel: „Es gibt gute Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Jede ist auch hier ihres Glückes Schmied und kann entscheiden, in welche Richtung sie gehen mag.“

## Arbeitsmarkt ist derzeit sehr angespannt

Sie wisse aber auch, dass der Arbeitsmarkt derzeit sehr angespannt sei. Viele MFA verlassen die Praxen, weil andere Bereiche wohl bessere Gehälter beziehungsweise angenehmere Arbeitszeiten bieten können als die Arztpraxen. Daher überlegen derzeit wieder mehr Ärztinnen und Ärzte, selber mehr MFA auszubilden. Und zwar in der Hoffnung, sie nach bestandenen Abschlussprüfung doch in der eigenen Praxis zu halten.

Die Zahlen zeigen den Trend: In diesem Jahr sind bei der Bezirksärztekammer Rheinhessen insgesamt 179 Ausbildungsverträge eingegangen. Ein Jahr zuvor waren es sogar mit 195 insgesamt 16 Verträge mehr. Deutlich mehr als in den Jahren zuvor, so Letzel. Denn im Jahr 2010 waren es beispielsweise in Rheinhessen nur 85 Ausbildungsverträge. Klar sei aber auch: Wer übertarfig zahle, halte in der Regel auch seine eigenen Mitarbeiter. „Aber das muss ein Arzt, eine Ärztin auch erst einmal erwirtschaften“, gibt Letzel in Richtung Politik zu bedenken.

## Pandemiejahre gingen an keiner MFA spurlos vorbei

Keineswegs vergessen dürfe man zudem, dass die vergangenen Pandemiejahre eine überdurchschnittliche Belastung waren. „Es war für alle extrem, besonders für die Beschäftigten im Gesundheitswesen; das ging an keinem spurlos vorbei. Und auch viele MFA haben die Reißleine gezogen und sich umorientiert“. Die Folge: Der Arbeitsmarkt ist wie leergefegt.

Ferner haben sich die Anforderungen in den vergangenen Jahren verändert. Beispielsweise sei der Wunsch nach anderen Arbeitszeiten gewachsen. Immer öfter bestehe inzwischen der Wunsch, nicht mehr Vollzeit, sondern in Teilzeit zu arbeiten. Der Teilzeitwunsch nehme auch in der Ausbildung zu und werde vermehrt nachgefragt. Das Berufsbildungsgesetz erleichtere zudem seit 2020 die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung. Die Gründe für Teilzeit seien meistens familiär bedingt. Letzel: „Die ausbildenden Praxen stellen sich aber zunehmend darauf ein.“

Veränderungen beobachtet Elisabeth Letzel aber auch bei einem anderen Thema: dem Engagement in der Schule und den Lernergebnissen. Die schulischen Kenntnisse der MFA-Auszubildenden haben sich nach ihrer Erfahrung in den vergangenen Jahren eher verschlechtert. Das würden auch Lehrerinnen und Lehrer in den Berufsschulen beklagen. Sie selber bemerke dies beim Korrigieren der Prüfungsarbeiten: Besonders auffällig sei es in den Bereichen Mathematik und Deutsch. Letzel: „Texteinhalte zu erfassen und wiederzugeben, fällt vielen schwer – unabhängig von der Herkunft; ebenso verhält es sich mit dem korrekten Anwenden des Dreisatzes. Leichte Gleichungen ohne Taschenrechner schaffen nicht alle.“ Auffällig sei der sinkende Bildungsstand auch beim Schreiben der Berichtshefte. Wie man einen Bericht in der Ich-Form schreibe, „wissen die meisten nicht“, bedauert Letzel.

„Wer die Ausbildung zur MFA gut abschließt, hat einen krisenfesten Job mit guten Möglichkeiten, sich weiter zu entwickeln.“



San.-Rätin Dr. Elisabeth Letzel:

„Natürlich ist Ausbildung erst einmal aufwändig. Aber wenn ich mir schon die Mühe mache, dann bitte auch richtig.“

Foto: Engelmohr

## Notendurchschnitt ist gesunken

Das spiegele sich auch in den Prüfungsnoten wieder. In den vergangenen Jahren wurde der schriftliche Teil überwiegend mit den Noten drei und vier bestanden; die Note „sehr gut“ beziehungsweise „gut“ erreichten deutlich weniger Prüflinge, wenn man die Ergebnisse von 2022 mit 2018 vergleicht. Auch die Quote der nicht bestandenen Abschlussprüfungen nimmt zu. Vermehrt kommt es auch zum Nichtbestehen des „praktischen Teils“ der Abschlussprüfung, was vor einigen Jahren noch eher die Ausnahme war. Gründe hierfür liegen sicherlich in den vergangenen Monaten und Jahren der Corona-Pandemie, in denen sowohl Ausbilder und Ausbilderinnen, als auch die Auszubildenden an die Grenze ihrer Belastbarkeit gekommen sind. Zudem hänge es aber auch am angebotenen Spektrum der ausbildenden Praxen – insbesondere dann, wenn die jungen Menschen in speziellen Facharztpraxen keine Einblicke in allgemeinärztliche Tätigkeiten bekämen, kritisiert Letzel. Sie appelliert daher an alle Niedergelassenen, die ausbilden, aber selber kein allgemeinärztliches Spektrum anbieten, die vorgeschriebenen Rotationen und Hospitationen in anderen Praxen zu ermöglichen. Das sei wichtig für eine möglichst breite und qualitätsgesicherte Ausbildung.

Denn wer die Ausbildung zur MFA gut abschließen, habe einen krisenfesten Job mit guten Möglichkeiten, sich weiter zu entwickeln. „Die MFA ist ein

gesuchter Beruf, mit dem man eigentlich nie arbeitslos werden kann“, fügt sie hinzu. Doch was können Ärztinnen und Ärzte tun, damit die Fachkräfte in der Praxis bleiben?

## Für mehr Wertschätzung, bessere Bezahlung und flexiblere Arbeitszeiten

Für Elisabeth Letzel gehören neben Wertschätzung und guter Bezahlung auch die passenden Arbeitszeiten dazu. Hierbei sollte im Praxisteam – sofern möglich – auch auf die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden Rücksicht genommen werden, selbstverständlich unter Einhaltung der dafür vorgesehenen gesetzlichen Vorgaben. Denn neben dem Erwerb von praktischen Fähigkeiten müssen ja auch noch die in der Berufsschule vermittelten Inhalte gelernt und beherrscht werden.

Ganz wichtig ist es ihr, dass Ausbilder Ausbildung ernstnehmen und genügend Zeit zum Lernen und zum Üben geben. Letzel: „Natürlich ist Ausbildung erst einmal aufwändig. Aber wenn ich mir schon die Mühe mache, dann bitte auch richtig: nicht nur kurz die Theorie vermitteln, sondern auch etwas zeigen, es auch unter Aufsicht ausprobieren lassen, eine Übungsphase zugestehen und auch Rückfragen zulassen. Klar kostet das viel Energie und Geduld. Aber unter Stress und Zeitdruck kann niemand wirklich gut lernen; das wird nicht klappen.“

## Gute Ausbildung braucht Zeit

Gerade im ersten Ausbildungsjahr prasselte so viel Neues auf einmal auf die jungen Menschen ein. Letzels Botschaft ist klar: „Wer gut ausbilden will, braucht dafür Zeit.“ Sie bekomme inzwischen leider auch immer öfter mit, dass die Bereitschaft der Auszubildenden, die Praxis während der Ausbildungsjahre zu wechseln, zunehme. Im Jahr 2020 waren es 14 und im Jahr 2021 insgesamt neun Ausbildungsverträge, die im Bereich der Bezirksärztekammer Rheinhessen gelöst worden seien. „Diese jungen Menschen haben wir für die Arztpraxen verloren“, bedauert sie.

Doch gute Ausbildung spreche sich auch rum. Wer gut ausbilde, habe sehr gute Chancen, dass die Auszubildenden nach ihrer Ausbildung in der Ausbildungspraxis bleiben. Und wenn doch nicht? Elisabeth Letzels Antwort kommt sehr schnell: „Wenn ich meine ausgebildeten MFA nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung nicht selber übernehmen kann, dann gibt es sicherlich viele andere Kolleginnen und Kollegen, die diese sehr dankbar übernehmen würden.“

Ines Engelmohr

## In einem guten Team und bei guten Arbeitsbedingungen lassen sich auch stressige Ausbildungstage überstehen

**Melina Zolle hat es geschafft und ihre Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten sehr erfolgreich bestanden. Für ihre herausragende Leistung ist die Rheinessin während der Bestenfeier des Landesverbandes der Freien Berufe geehrt worden: Sie hat ihre Prüfung mit der Note „sehr gut“ abgeschlossen. Gelernt hat die 23-Jährige in einer Praxis mit den Schwerpunkten Chirurgie, Unfallchirurgie und Orthopädie mit Standorten in Mainz und Ingelheim. Die Ausbildung hat ihr Freude gemacht; sie kann diese nur weiterempfehlen.**

**Warum haben Sie sich für eine MFA-Ausbildung entschieden?**  
Der Medizinbereich hat mich schon immer fasziniert, auch habe ich sehr gerne viel mit Menschen zu tun. Meine Mutter, die gelernte Arzthelferin ist, brachte mich auf die Idee mit der Ausbildung. Das war eine gute Entscheidung.

### Wie lief Ihre Ausbildung?

Insgesamt sehr gut. Anfangs merkte ich, dass ich den Arbeitsaufwand wohl ein bisschen unterschätzt hatte, aber ich fand mich da schließlich hinein. Es ist so viel mehr, als man es von außen zunächst sieht. Es ist eben nicht nur die Arbeit an der Anmeldung mit der Terminvergabe. Auch die Behandlungsassistenz, die OP-Planung und sowie die Bestellungen für den Praxisbedarf muss man immer im Blick haben. Während der Ausbildung gewinnt man viele Einblicke hinter die Kulissen einer Arztpraxis; das ist spannend.

### Hatten Sie Unterstützung?

Ja, in der Praxis habe ich während meiner Ausbildung viel Unterstützung erfahren. Sowohl von meinen Kolleginnen als auch von den Chefs. Ich konnte Fortbildungen absolvieren und in anderen Praxen hospitieren. Das war wichtig, denn in einer chirurgischen Praxis bekommt man nicht so viele allgemeinärztliche Tätigkeiten mit. All dies hat das theoretische Lernen gut ergänzt. Nur in der Berufsschule lernen, reicht nicht aus.

### Welche Herausforderungen erlebten Sie?

Es war sehr herausfordernd, während der Pandemiejahre die Ausbildung zu durchlaufen. In den Lockdown-Phasen fiel beispielsweise der Schulunterricht aus, später gab es online-Unterricht. Aber somit nur wenige Möglichkeiten, etwas auch praktisch zu üben und zu lernen. Insgesamt war es schon schwer, Arbeit, Schule, Fortbildung und Berichtsheftschreiben unter Corona-Bedingungen gut unter einen Hut zu bekommen und immer gleichermaßen gut im Auge zu behalten.

Schwierig war es auch mitunter, wenn Patienten in der Praxis ungeduldig wurden, weil beispielsweise die Terminplanung nicht mehr so einfach war wie vor Corona. Es gab viele Anfragen, aber nur wenige Terminmöglichkeiten. Und es gab sehr, sehr viele Diskussionen, weil es nicht mehr erlaubt war, Kontaktpersonen in die Praxis einzulassen. Auch die Maskenpflicht mussten wir immer wieder zur Sprache bringen. So mancher Patient wurde da sehr ungeduldig und auch schon mal ausfallend uns gegenüber. Aber unser Chef hat in solchen Situationen zu uns gestanden und den Patienten auch mal in seine Schranken verwiesen.

### Wie empfanden Sie die Prüfungen?

Die Prüfungen waren immer gut organisiert. Ich fand es auch gut, dass für Verständnisfragen bei den Prüfungen immer Zeit war. Und ich habe es sehr geschätzt, dass die Prüfer einem auch schon mal die Angst vor der Prüfungssituation genommen haben. Manch einer der Prüflinge hatte davor schon ziemlichen Bammel und war entsprechend nervös.

### Wie sehen Sie den Beruf der MFA?

Der Beruf ist vielfältig und sehr abwechslungsreich. Er ist super, wenn man sich für medizinische Zusammenhänge interessiert und viel mit Menschen arbeiten möchte. Natürlich gibt es auch stressige Tage. Aber. Ich würde die Ausbildung definitiv wieder machen.

### Welche Unterstützung brauchen Auszubildende und MFA?

Ganz klar: Sie brauchen zum einen Anerkennung und Wertschätzung, für das, was sie leisten – auch von den Patienten. Mehr Geld wäre auch gut. Und sie brauchen zum anderen Rückhalt von den Ärzten. Denn Fakt ist: Wenn der Arzt heimgeht, sind die MFA immer noch da.

### Wie geht Ihr Weg nach der Ausbildung weiter?

Die Ausbildung hat mich bestärkt, meinen Wunsch, Medizin zu studieren, zu realisieren. Seit diesem Semester habe ich in Nordrhein-Westfalen direkt einen Studienplatz bekommen.

Das Gespräch führte Ines Engelmohr

Foto: privat



### Melina Zolle:

„Natürlich gibt es auch stressige Tage. Aber in einem guten Team und bei guten Arbeitsbedingungen lässt sich so ein Tag überstehen.“

## Von der MFA zur Ärztin: Es gibt immer einen Weg, auch wenn es ein anstrengender ist

**Medizinstudium ohne Abitur? In Mainz ist dies für beruflich Qualifizierte auch ohne Abitur möglich. Diese Chance nutzte Dr. Sandra Adam. Sie bewarb sich im Jahr 2003 für einen Studienplatz, nachdem sie drei Jahre lang als Medizinische Fachangestellte gearbeitet hatte. 19 Jahre später arbeitet die 41-Jährige mittlerweile als Mitinhaberin in einer örtlichen Berufsausübungsgemeinschaft in Thalfang und hat zwei Facharzttitle erworben: den für Innere Medizin und über den Quereinstieg auch den für Allgemeinmedizin. Mit ihrer Tätigkeit als Hausärztin hat sie sich ihren Traum erfüllt.**

### Hatten Sie schon immer den Wunsch, Medizin zu studieren?

Nein, nicht von Anfang an. Als Schülerin machte ich ein Praktikum in einer Arztpraxis. Die Arbeit dort gefiel mir und ich konnte mir das für mich vorstellen. Nach der Mittleren Reife entschied ich mich daher für eine Ausbildung zur Arzthelferin.

### Und wann reifte der Wunsch nach einem Medizinstudium?

Darauf aufmerksam machte mich mein damaliger Chef. In seiner Praxis habe ich nach der Ausbildung von 2000 bis 2003 drei Jahre als Arzthelferin gearbeitet. Übrigens: In dieser Praxis arbeite ich nun wieder, und mein damaliger Chef ist inzwischen mein Angestellter.

### Was mussten Sie damals nachweisen, um einen Studienplatz zu bekommen?

Ich brauchte natürlich die Nachweise zum Schulabschluss, zur Ausbildung und zur anschließenden Berufstätigkeit. Damit wandte ich mich an das Dekanat. Dort führte man mit mir ein Gespräch über meine Eignung. Anschließend bekam ich eine Bescheinigung ausgestellt, mit der ich mich bei der damaligen ZVS bewerben konnte. Ich musste auch nicht warten, sondern bekam direkt einen Studienplatz.

### Wie erlebten Sie das Studium?

Damals war das Medizinstudium für diejenigen ohne Abitur zunächst einmal ein Probestudium. Diese Regelung galt bis zum Bestehen des ersten Staatsexamens. Bis dahin musste man alles in der Regelstudienzeit durchziehen. Kein Semester durfte wiederholt werden. Erst danach war man als ordentlicher Studierender eingeschrieben.

### War dieser Druck sehr belastend?

Ja, das war er. Ich kam auch an meine Grenze. Doch es war mein großer und starker Wille, es zu packen. Ich habe extrem viel gelernt und daher auch nicht viel von Mainz mitbekommen. Das Studentenleben in Mainz lernte ich erst kennen und schätzen als ich das Physikikum in der Regelstudienzeit bestanden hatte.

### Gab es Neidäußerungen?

Manchmal kamen interessierte Nachfragen, aber manchmal eben auch negative Äußerungen. Ich habe dann gar nicht mehr viel davon erzählt. Und nach dem Physikikum war es eh kein Thema mehr, weil ich dann ja genauso eingeschrieben war wie die anderen.

### Wäre es nicht einfacher gewesen, nach der Mittleren Reife auf der Schule zu bleiben und das Abitur zu machen?

Naja: Als Schülerin war ich ziemlich faul und mit meinen Abschlussnoten der Mittleren Reife war auch kein Gymnasiumsbesuch möglich. Der Wunsch zu studieren kam eben erst später auf. Ich werde auch meine Kinder nicht zwingen, unbedingt Abitur zu machen. Es gibt immer den einen oder anderen Weg, den man gehen kann, um an sein Ziel zu kommen.

### Würden Sie Ihren Weg wieder gehen?

Ich habe es nie bereut und würde es immer wieder so machen. Ich will nie sagen müssen: Ich habe es nicht wenigstens probiert. Und inzwischen bin ich froh und stolz, dass ich es durchgezogen habe. Ausbildung vor dem Studium hat auch Vorteile – besonders was die Praxis betrifft. Vielen Studierenden fehlt oft die Erfahrung, wie sie mit Patienten umgehen können. Ich kann meinen Weg jedenfalls nur empfehlen – auch wenn es zugegebenermaßen sehr anstrengend und ein ziemlich strammer Weg ist.

Das Gespräch führte Ines Engelmohr

Foto: privat



### Dr. Sandra Adam:

„Ich habe es nie bereut und würde es immer wieder so machen – auch wenn der Weg stramm ist.“



# MFA: ein lebendiger Beruf mit viel Potenzial zur Weiterentwicklung

Die Medizinische Fachangestellte hat längst nichts mehr zu tun mit dem Berufsbild der Sprechstundenhilfe aus den 50-iger und 60-iger Jahren. Medizinische Fachangestellte sind die wichtige Schnittstelle zwischen Arzt und Patient, Technik und Mensch. Sie sind unverzichtbare Assistentinnen der Ärztinnen und Ärzte.



Foto: Engelmoehr

Ärztinnen und Ärzte, die in ihren Praxen ausbilden, bekommen von ihrer Bezirksärztekammer einen Aufkleber, mit dem sie auf sich als Ausbildungsbetrieb aufmerksam machen können.

Die Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten dauert in der Regel drei Jahre und erfolgt im dualen System. Sie findet sowohl in Praxen als auch begleitend in der Berufsschule statt. Im zweiten Ausbildungsjahr wird eine Zwischenprüfung abgelegt. Seit dem Jahr 2006 wird zudem nicht mehr zur Arzthelferin ausgebildet, sondern zur Medizinischen Fachangestellten (MFA). In Rheinland-Pfalz gab es im Jahr 2021 insgesamt 957 MFA-Auszubildende. Während der Ausbildung zur MFA ist die jeweilige Bezirksärztekammer eine gute Begleiterin. Dort muss auch der Berufsausbildungsvertrag eingereicht werden. Die Vergütung der Auszubildenden und auch der MFA regeln entsprechende Tarifverträge.

Der Beruf der MFA bietet viele Möglichkeiten, sich weiter zu qualifizieren. Es ist ein lebendiger und verantwortungsvoller Beruf mit Zukunft, der viel Raum für Entwicklung bietet:

## Die Versorgungsassistentin (VERAH)

Der/die Versorgungsassistent/in in der Hausarztpraxis (VERAH) geht auf eine Initiative des Deutschen Hausärzterverbandes zurück. VERAH gibt es seit 2008. Die VERAHs sollen den Hausarzt entlasten. Sie sind erfahrene Medizinische Fachangestellte, die sich über eine Qualifizierungsmaßnahme fortgebildet haben. Sie übernehmen arztentlastende, delegierte Aufgaben und unterstützen dadurch bei der Patientenbetreuung. MFA können sich zur VERAH qualifizieren, wenn sie mindestens zwei Jahre Berufserfahrung in einer Hausarztpraxis nachweisen können. Bundesweit gab es 2021 knapp 13.500 zur VERAH fortgebildete Medizinische Fachangestellten.

Das VERAH-Curriculum umfasst 200 Stunden: 106 Stunden in Fortbildungsveranstaltungen, 54 Kompetenzstunden in der Praxis und 40 Praktikumsstunden bei einem Praxispartner in der Patientenversorgung (Krankenhaus, Pflegeheim, Apotheke). Abschließend sind eine schriftliche Hausarbeit und eine mündliche Prüfung erforderlich.

VERAH-Leistungen können Hausärztinnen und Hausärzte in der Regel ab dem Folgequartal nach erfolgreich abgelegter Abschlussprüfung abrechnen. Den VERAH-Zuschlag gibt es pro eingeschriebenen chronisch kranken HZV-Patienten und/oder je nach HZV-Vertrag. Eine Übersicht der mit dem Hausärzterverband abgeschlossenen HZV-Verträge und der entsprechenden VERAH-Vergütungen, sowie die Meldeformulare gibt es unter [www.hausaerzterverband.de](http://www.hausaerzterverband.de). Hausärztinnen und Hausärzte müssen für die Abrechnungsmöglichkeit nach bestandener VERAH-Prüfung ihrer MFA ein Meldeformular ausfüllen. Weitere Informationen hierzu und zu den einzelnen Abrechnungsmöglichkeiten gibt es auf der Internetseite des Instituts für hausärztliche Fortbildung im Deutschen Hausärzterverband <https://www.ihf-fobi.de/fortbildungen-mfa/haeufigste-fragen/abrechnung-einer-verah>

## Die Nicht-ärztliche Praxisassistentin (NäPa)

Nach der Fortbildung zur VERAH besteht seit 2015 die Möglichkeit zu einer Weiterqualifizierung zur Nicht-ärztlichen Praxisassistentin (NäPa). NäPas können in Haus- und Facharztpraxen alle an sie delegierten ärztlichen Aufgaben wie

beispielsweise Haus- und Pflegeheimbesuche übernehmen und so die Ärztinnen und Ärzte unterstützen. Dabei überwacht das ärztliche Personal die Tätigkeit der NäPa und ist jederzeit für die NäPa erreichbar. Nach einem Hausbesuch informiert die NäPa den Arzt beziehungsweise die Ärztin spätestens am nächsten Werktag (außer Samstag) über erhobene Befunde und durchgeführte Maßnahmen.

Die Weiterqualifizierung zur NäPa kann unter anderem beim Hausärzterverband Rheinland-Pfalz absolviert werden. Denjenigen Mitarbeiterinnen, die bereits ein VERAH-Curriculum durchlaufen und auch schon die Zusatzqualifikation zur NäPa erworben haben, stellt die Landesärztekammer - nach Einreichung und Prüfung der erforderlichen Nachweise - das NäPa-Zertifikat aus.

Für das NäPa-Zertifikat sind nötig: das VERAH-Zertifikat, der Nachweis von 20 zusätzlichen Hausbesuchen (schriftliche Bestätigung des Praxisinhabers, keine Hausbesuchsprotokolle) sowie Nachweise von 20 zusätzlichen Theoriestunden (Teilnahmebescheinigungen der VERAH® Plus-Module) und auch ein Nachweis über die bestandene Ergänzungsprüfung.

Kurse werden unter anderem vom Hausärzterverband Rheinland-Pfalz angeboten. Hier kann auch die erforderliche schriftliche Ergänzungsprüfung abgelegt werden. Dies gilt auch dann, wenn nicht der Kurs des Hausärzterverbandes Rheinland-Pfalz, sondern ein Kurs einer anderen Institution absolviert worden ist, die keine Ergänzungsprüfung durchführt.

In Nordrhein und Westfalen-Lippe wird die NäPa auch Entlastende Versorgungsassistentin (EVA) genannt.

Hausarztpraxen, die eine nicht-ärztliche Praxisassistentin beschäftigen, erhalten eine Förderung. Dieser Strukturzuschlag wird laut Kassenärztlicher Bundesvereinigung mit entsprechenden Punkten im Quartal bewertet. Außerdem werden die Haus- und Pflegeheimbesuche durch diese Fachkraft vergütet. Ärztinnen und Ärzte benötigen für die Abrechnung eine Genehmigung ihrer Kassenärztlichen Vereinigung. Aktuelle Hinweise zur Vergütung gibt es auf der Internetseite der KBV: <https://www.kbv.de/html/12491.php>

## Begabtenförderung

Medizinische Fachangestellte mit abgeschlossener Berufsausbildung, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet und ihre Abschlussprüfung mit der Durchschnittsnote 1,9 oder besser absolviert haben, können Förderungen erhalten. Mit den Zuschüssen werden anspruchsvolle, berufsbegleitende fachbezogene oder berufsübergreifende Weiterbildungen gefördert.

Über drei Jahre hinweg können Zuschüsse von jährlich bis zu 2.700 Euro für die Finanzierung berufsbegleitender Weiterbildung gezahlt werden. Der zu zahlende Eigenanteil macht zehn Prozent aus.

Förderfähig sind zum Beispiel die Teilnahme an anspruchsvollen Maßnahmen zum Erwerb beruflicher Qualifikationen, die Vorbereitung auf Prüfungen der beruflichen Aufstiegsförderung oder auch die Teilnahme an anspruchsvollen Bildungsmaßnahmen, die der Entwicklung fachübergreifender und allgemeiner beruflicher oder sozialer Kompetenzen oder der Persönlichkeitsbildung dienen.

Ansprechpartner für die Förderung in den Kammerbereichen Koblenz, Pfalz und Rheinhessen ist die Bezirksärztekammer Rheinhessen. Sie führt das Förderprogramm im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung nach dessen Richtlinien durch. Sie übernimmt daher auch die Auswahl der Stipendiatinnen und Stipendiaten, berät hier und fördert im Einzelfall, entscheidet über die Förderfähigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen (nach Maßgabe der Förderrichtlinien), berechnet die förderfähigen Maßnahmenkosten und zahlt den Förderbetrag aus. Im Kammerbereich Trier ist hierfür die Bezirksärztekammer Trier Ansprechpartnerin.

## Fortbildungsangebot der Akademie für Ärztliche Fortbildung

Gute Fortbildungsangebote gibt es bei der Akademie für Ärztliche Fortbildung in Mainz. MFA können sich hier weiterentwickeln beispielsweise in den Bereichen Impfen, Wundversorgung und Verbandslehre, Hygiene und Sterilgut sowie beim Röntgenschein.

Einen Überblick über alle Angebote gibt es hier: <https://www.aaf-rlp.de/fortbildungsangebot/kurse/fortbildungsfuer-mfa/>

## Fortbildungsangebot des Instituts für hausärztliche Fortbildung

Das Institut für hausärztliche Fortbildung im Deutschen Hausärzterverband ist die Fortbildungsorganisation von Hausärzten für Hausärzte. Hierbei bietet das Institut auch Fortbildungen für VERAH- und für NäPa-Qualifizierungen an. Einen Überblick über alle Angebote gibt es hier: <https://www.verah.de/fortbildungen-buchen/verah-web-seminare>

## Fortbildungsangebot der Carl-Oelemann-Schule

Die Carl-Oelemann-Schule der Landesärztekammer Hessen in Bad Nauheim bietet Medizinischen Fachangestellten, Arzthelfern/-innen und Angehörigen anderer medizinischer Fachberufe ein breites Spektrum an Qualifizierungskursen an. Ein Angebot, das auch von Praxen in Rheinland-Pfalz wahrgenommen wird. Neben ein- bis mehrtägigen Fortbildungen gibt es viele Qualifizierungslehrgänge, welche die beruflichen Handlungskompetenzen vertiefen und auch auf die Übernahme delegationsfähiger ärztlicher Leistungen ausgerichtet sind. Das Spektrum reicht von Aktualisierungen in vielen Fachgebieten über Aufbereitung von Medizinprodukten oder Kommunikation und Gesprächsführung sowie EBM-Schulungen bis hin zu Prüfungsvorbereitungen.

Einen Überblick über alle Angebote gibt es hier <https://www.laekh.de/fuer-mfa/fortbildung-fuer-mfa/aktuelle-fortbildungsangebote>



Foto: Adobe Stock/contrastwerkstatt



### Gesundheitsbetriebswirt

Medizinische Fachangestellte und Medizinisch-technische Assistenten können mit dieser kaufmännischen Qualifikation Aufgaben im Management übernehmen. An der Schnittstelle von Geschäftsführung und operativer Ebene bilden Gesundheitsbetriebswirte eine Brücke: Bei ihnen läuft die Kommunikation zwischen Führungsriege, Patienten und Kollegen zusammen und sie sind für die Koordination und Verbindung unterschiedlicher Bedürfnisse mit betriebswirtschaftlichen Anforderungen zuständig. Das Studium dauert 14 Monate und wird von einigen Anbietern als Fernstudium offeriert.

### Fachwirtin für ambulante medizinische Versorgung

Wer eine Führungsposition anstrebt, für den bietet sich auch die Aufstiegsfortbildung zur „Fachwirtin für ambulante medizinische Versorgung“ an. Die Fachwirtin führt das im Berufsbild der Medizinischen Fachangestellten beziehungsweise Arzthelferin angelegte „All-Round-Prinzip“ einer Fachkraft sowohl für den medizinischen wie auch den ad-

ministrativen-verwaltungsbezogenen Bereich auf höherem Niveau, das heißt mit zusätzlichen Kompetenzen, fort. Die Fachwirtin nimmt in herausgehobener Funktion/Position in kleineren und mittleren Gesundheitseinrichtungen wie etwa Gemeinschaftspraxen, Praxisgemeinschaften oder Medizinischen Versorgungszentren innerhalb eines Teams spezifische Fach- und/oder Führungsverantwortung gegenüber nicht-ärztlichen Mitarbeitern wahr. Damit trägt sie zur Entlastung des Arztes wesentlich bei, heißt es im Curriculum der Bundesärztekammer. Qualifizierungsmöglichkeiten gibt es unter anderem auch bei der Carl-Oelemann-Schule.

### Medizinstudium ohne Abitur

MFA können auch Medizin studieren. An der Johannes Gutenberg-Universität Mainz gibt es Möglichkeiten für beruflich qualifizierte Personen dies auch ohne Abitur zu studieren. Voraussetzungen sind die Berufsausbildung in einem Gesundheitsfachberuf und eine mehrjährige Berufserfahrung. Die Universität bietet in der Regel alle zwei Wochen digitale Infoabende hierzu an.

Nähere Informationen gibt es hier: <https://www.studium.uni-mainz.de/studieren-ueber-eine-berufliche-qualifikation-medizin-zahnmedizin/>

Die Palette der Möglichkeiten, sich nach den eigenen Wünschen fortzubilden und weiterzuentwickeln, ist groß. Fortbildung ist spannend, stärkt die eigene Kompetenz und erschließt neue Perspektiven. Den MFA bietet sich hier eine große Auswahl.

Ines Engelmohr

## Kontakte

### Kontaktmöglichkeiten für Auszubildende

Auszubildende, die Fragen rund um ihre Ausbildung haben, können sich direkt bei den Bezirksärztekammern melden:

#### Bezirksärztekammer Koblenz:

Claudia Milz Tel.: 0261/39001-24 (Mo-Do 8.30-12.00h);  
E-Mail: [c.milz@aek-koblenz.de](mailto:c.milz@aek-koblenz.de)  
und Myriam Hassenteufel Tel.: 0261/39001-23;  
E-Mail: [m.hassenteufel@aek-koblenz.de](mailto:m.hassenteufel@aek-koblenz.de)

#### Bezirksärztekammer Pfalz:

Andreas Bachtler Tel.: 06321/9284-59;  
E-Mail: [mfa@aek-pfalz.de](mailto:mfa@aek-pfalz.de)  
und Mike Schmitt Tel.: 06321/9284-53;  
E-Mail: [poststelle@aek-pfalz.de](mailto:poststelle@aek-pfalz.de)

#### Bezirksärztekammer Rheinhessen:

Mathias Marx Tel.: 06131/38 69-20;  
E-Mail: [matthias.marx@aerztekammer-mainz.de](mailto:matthias.marx@aerztekammer-mainz.de)

#### Bezirksärztekammer Trier

Stefan Leidinger Tel.: 0651/994759-14;  
E-Mail: [fortbildung@aerztekammer-trier.de](mailto:fortbildung@aerztekammer-trier.de)  
und Monika Reichert Tel.: 0651/994759-16;  
E-Mail: [reichert@aerztekammer-trier.de](mailto:reichert@aerztekammer-trier.de)

MFA fresh



Aktualisierung und Wiedereinstieg leicht gemacht!

- 5 Präsenztage
- Mischung aus Theorie und Praxis
- Unterstützung durch erfahrene Profis

### MFA-fresh-up: Aktualisierung und Wiedereinstieg leicht gemacht

MFA sind im großen Maße am Erfolg einer Praxis beteiligt. Sie sind Organisationstalente, gepaart mit allgemeinem und auf die Praxis spezialisiertem medizinischen Fachwissen.

Leider zeigen die Statistiken, dass gut ausgebildete MFA nach Auszeiten oft nicht mehr den Weg in die Praxen zurückfinden. Ein Grund dafür ist unter anderem auch, dass man sich bei der Schnellebigkeit des medizinischen Wissens fachlich den beruflichen Wiedereinstieg nicht mehr oder nur noch schwer zutraut.

Darauf reagiert die Akademie für Ärztliche Fortbildung in Rheinland-Pfalz in Kooperation mit der Landesärztekammer Rheinland-Pfalz und der Landesärztekammer Hessen mit einem neuen Kursangebot. In einer spannenden Mischung aus Theorie und Praxis können sich MFA an fünf Seminartagen fit für den Berufsalltag machen. Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen erhalten



Foto: Adobe Stock/contrastwerkstatt

## MFA-fresh-up

eine umfassende Auffrischung über sämtliche relevante Aufgabengebiete der MFA. Übung, Austausch und Vorbereitung stehen im Mittelpunkt der Fortbildung.

In den Räumen der Akademie in Mainz startet am 2. Mai 2023 der dreitägige theoretische Teil der Veranstaltung. Begleitet durch ein interdisziplinäres Expertenteam gewinnen MFA neue Perspektiven und sammeln Eindrücke aus dem aktuellen Berufsalltag.

Am 5. Mai 2023 geht es dann an der Carl-Oelemann-Schule in Bad Nauheim mit dem zweitägigen praktischen Teil weiter. Hier stehen erfahrene Lehrkräfte mit ihrem Wissen zur Seite. Mit vielen praktischen Übungen können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer den beruflichen Alltag simulieren und so ihr Wissen rund um die Arbeitsabläufe in der Praxis auffrischen.

### Sie möchten wieder in den Beruf der MFA einsteigen oder Ihr Wissen auffrischen?

Dann melden Sie sich gerne bei uns, besuchen Sie unsere Homepage <https://www.aef-rlp.de/> oder rufen Sie uns an: 06131 28438-16 .

Oder kennen Sie eine ehemalige MFA, die wieder in den Beruf einsteigen möchte? Auch dann machen Sie bitte auf unser Kursangebot aufmerksam. (eb)