

# MFA? KEINE DA!

## DER AKUTE MFA-MANGEL GEFÄHRDET DIE KREBS-PRÄVENTION IN DEUTSCHLAND.

Im deutschen Gesundheitssystem besteht ein akuter Fachkräftemangel. Dies betrifft insbesondere die Berufsgruppe der Medizinischen Fachangestellten (MFA). Aufgrund steigender Arbeitsbelastung, unregelmäßiger Arbeitszeiten und zu niedrigem Gehalt verlassen zunehmend mehr MFA ihren Beruf und weniger rücken nach. Obwohl die Ausbildung insbesondere bei jungen Frauen auf Platz 2 der beliebtesten Ausbildungsberufe steht, können viele interessierte junge Menschen die Ausbildung erst gar nicht antreten oder brechen diese vorzeitig ab. Die Durchführung einer Vorsorge-Darmspiegelung ist allerdings ohne MFA als Assistenz nicht möglich.

Als Konsequenz droht eine ernsthafte Versorgungslücke. Dieser Trend ist umso problematischer, da die Nachfrage nach Darmspiegelungen aufgrund der demografischen Entwicklung steigt. Wie eine [Modellierungsstudie](#) des Deutschen Krebsforschungszentrums (DKFZ) zeigt, wird sich die Zahl der jährlichen Neuerkrankungen an Darmkrebs von heute rund 55.000 auf 77.000 Fälle im Jahr 2050 erhöhen, wenn die Teilnehmerate an der Vorsorgekoloskopie nicht gesteigert werden kann. Damit hat der Fachkräftemangel unmittelbare Auswirkungen auf die Gesundheit in Deutschland.

Zur Untermauerung der Forderungen dieses Positionspapiers wurden die Ergebnisse einer bundesweiten [Online-Befragung](#) der Hochschule Fresenius hinzugezogen. In dieser repräsentativen Studie wurden über 1.200 MFA zur aktuellen Situation in Praxen von Dezember 2023 bis Januar 2024 befragt. Konkret wurde in dieser Studie der Frage nachgegangen, welche Empfehlungen aus wirtschaftspsychologischer Sicht entwickelt werden können, um mehr MFA im Beruf zu halten.

### Wie lässt sich die Versorgung aufrechterhalten?

Die Lage ist jetzt schon prekär, wie eine Statista-Auswertung aus 2022 zeigt: Der Fachkräftemangel in Deutschland ist im Bereich Gesundheit und Soziales am größten. Eine [Analyse](#) der Unternehmensberatung PricewaterhouseCoopers (PwC) GmbH prognostiziert eine weitere Verschärfung des Personalmangels im deutschen Gesundheitswesen: Bis 2035 könnten fast 1,8 Millionen Fachkräfte fehlen. Dies entspräche einem Engpass von etwa 35 Prozent. Diese Voraussage unterstreicht den akuten Handlungsbedarf. Die Bundespolitik ist jetzt gefordert.

Vorschläge zur Lösung des Personalnotstands liegen vor. Bereits 2021 hat der Bayerische Landtag relevante Maßnahmen beschlossen. Die Umsetzung kann allerdings nur auf Bundesebene erfolgen.

WICHTIGSTE FAKTOREN FÜR EINEN ATTRAKTIVEN JOB (lt. kununu, stepstone)

- Faires Gehalt
- Vielfältige Arbeitsaufgaben & Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- Angenehme Arbeitsatmosphäre

Für ein positives Arbeitsumfeld zu sorgen, in dem Mitarbeiter/innen respektvoll behandelt werden und in dem der Anspruch auf Work-Life-Balance durch Flexibilität angemessen berücksichtigt wird, ist Aufgabe der Arbeitgeber, also der Praxen. Die ersten beiden Punkte sind allerdings bundesweit zu regeln.

## DAHER FORDERN WIR:

### › MFA IM BERUF HALTEN!

#### I. Mehr Wertschätzung und faires Gehalt

Fehlende Wertschätzung, die sich auch finanziell zeigt, ist ein Hauptgrund für einen Berufswechsel. Eine [Online-Umfrage](#) vom Verband medizinischer Fachberufe e.V. aus 2023 ergab, dass knapp 40 Prozent aller befragten MFA öfter im Monat über einen Berufsausstieg nachdenken. In vielen Fällen wechseln sie ihren Beruf bereits während der ersten fünf Jahre nach Beendigung der Ausbildung. Laut dem Verband medizinischer Fachberufe e.V. arbeiten zudem etwa 15 Prozent der MFA noch unter der bundeseinheitlichen Schwelle zum unteren Entgeltbereich von 2.431 Euro für 2022.

Es braucht daher eine stärkere Wertschätzung des Berufs seitens der ärztlichen Arbeitgeber, der politischen Entscheidungsträger und innerhalb der Gesellschaft. Diese drückt sich vorrangig, aber nicht nur, in einem fairen Gehalt aus. Zur Verbesserung der Situation ist daher eine attraktive Vergütung notwendig. Laut der Umfrage der HS-Fresenius fühlten sich 70 Prozent der befragten MFA nicht ausreichend wertgeschätzt. Die Spielräume der Praxen hinsichtlich der Vergütung ihrer Mitarbeiter brauchen somit eine leistungsgemäße Anpassung. Eine wichtige politische Maßnahme wäre, die Gegenfinanzierung der Personalkosten für MFA analog der Regelung für Pflegekräfte in den Kliniken sicherzustellen. Zudem ist eine regionale Anpassung der Gehälter (Ballungsgebiete) sowie eine Unterstützung bei Wohnungssuche und Kinderbetreuung erforderlich.

## POSITIONSPAPIER: MFA? KEINE DA!

### II. Umfassende Novellierung der MFA-Ausbildung auf Bundesebene

Es benötigt eine Novellierung der MFA-Ausbildungsverordnung und eine Neudefinition des Gesundheitsberufs im Berufsbildungsgesetz (BBiG). Eine wichtige Stellschraube ist dabei die Qualität der Ausbildung. Grundlage für die Ausbildung ist das Berufsbildungsgesetz, da sich in den Praxen in der Regel MFA als auszubildende Fachkräfte um die Auszubildenden kümmern. Auch die Ausbildung dieser Fachkräfte muss gestärkt und auszubildende Betriebe müssen entlastet werden. Überbetriebliche Ausbildungsstätten könnten auf Landesebene helfen.

Allein 50 Prozent der befragten MFA bestätigen, dass sie auf Grund ihrer Arbeitslast nicht mit der nötigen Sorgfalt auf Patienten eingehen könnten. Bei rund 68 Prozent von ihnen besteht die wöchentliche Arbeitszeit zu über 40 Prozent aus organisatorischen Tätigkeiten. Durch eine Stärkung der medizinischen Tätigkeiten und Übertragung von Verantwortung (bspw. Studienassistent) in der Praxis, können sich Entlastungen für Ärztinnen und Ärzte sowie Spielräume für zusätzliche Honorierungen durch die Arbeitgeber erschließen.

### > MFA FÜR DEN BERUF GEWINNEN!

#### III. Stärkere Kommunikation der Vielseitigkeit des MFA-Berufs

Seit 2019 wird der Beruf der MFA bei der Bundesagentur für Arbeit als Engpassberuf geführt. Umso wichtiger ist deshalb eine realistische Vorstellung des Berufs sowie eine umfassende Beschreibung der vielseitigen Aufgaben von MFA. Eine wichtige Rolle spielt hier die Aufklärung über Aufstiegsmöglichkeiten und Fortbildungen beispielsweise in Mittelschulen und auf Berufsmessen. Der Beruf ist attraktiv und vielseitig, das Image ist es leider noch nicht.

Bereits eine gute Initiative ist [www.von-beruf-wichtig.de](http://www.von-beruf-wichtig.de) der Kassenärztlichen Bundesvereinigung (KBV) und der Bundesärztekammer.

#### IV. Verbesserung von schulischen Qualifikationen

Viele Bewerber können aufgrund mangelnder Qualifikationen nicht berücksichtigt werden. Die Mindestvoraussetzungen zur Ausbildung müssen die Schulen leisten. Auch müssen wichtige Kompetenzen, die zur Durchführung des MFA-Berufs zentral sind, bereits in den Real- und Mittelschulen vermittelt werden. Neben der fachlichen Eignung sind dies soziale Fähigkeiten und Belastbarkeit.

### FAZIT

In Bezug auf das Gehalt ist es bereits ein erster Schritt in die richtige Richtung, dass die Arbeitsgemeinschaft zur Regelung der Arbeitsbedingungen der Arzthelferinnen/Medizinischen Fachangestellten (AAA) mit dem Verband medizinischer

Fachberufe e.V. kürzlich einen Tarifvertrag verhandelt hat, der zu einem deutlichen Gehaltsanstieg bei Medizinischen Fachangestellten führt: Im Schnitt 7,4 Prozent mehr seit dem 1. März 2024.

Insgesamt sind die Probleme des akuten MFA-Mangels in Deutschland das Ergebnis jahrelanger Fehlentwicklungen im Bereich der Fachkräftesicherung. Die Gesunderhaltung der Bevölkerung, insbesondere die Prävention von Krebs, ist ohne MFA nicht möglich. Deshalb empfiehlt die Felix Burda Stiftung gemeinsam mit weiteren Unterstützern ein Gesamtkonzept aus kurz- und langfristigen Maßnahmen, um die Darmkrebsvorsorge in Zukunft gewährleisten zu können.

#### Bereits unterzeichnende Organisationen



**Stephan Pilsinger**  
Mitglied des Deutschen Bundestages



**Emmi Zeulner**  
Mitglied des Deutschen Bundestages



Berufsverband Niedergelassener  
Gastroenterologen Deutschlands e.V.



1913 **DGVS**  
Deutsche Gesellschaft für  
Gastroenterologie,  
Verdauungs- und  
Stoffwechselerkrankheiten



**FELIX BURDA  
STIFTUNG**

#### Weitere Hintergrundinformationen

Eine Bewertung des RWI-Leibniz Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. prognostiziert auf Basis des Gutachtens „[Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030](#)“ aus 2018, dass im Jahr 2030 die Nachfrage nach Fachkräften im Gesundheits- und Sozialwesen mit 4,9 Millionen Vollkräften um 1,3 Millionen Vollkräfte höher liegen wird als das verfügbare Personalangebot.

#### Quelle

[Demographischer Wandel erfordert bessere Nutzung der Darmkrebsvorsorge](#), Deutsches Krebsforschungszentrum in der Helmholtz-Gemeinschaft, 2022.

[Es liegt nicht am Gehalt allein: Studie der Hochschule Fresenius fühlt MFA den Puls](#), Pressemitteilung der Felix Burda Stiftung, 2024.

[Fachkräftemangel im deutschen Gesundheitswesen 2022](#), PricewaterhouseCoopers-Studie, 2022.

[Papier 17/2021: „Personalsituation in Praxen der vertragsärztlichen und psychotherapeutischen Versorgung“](#), Zentralinstitut für die Kassenärztlichen Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland, 2021.

[Faire Entlohnung im Gesundheitswesen ist Grundlage für eine gute Versorgung](#), Verband medizinischer Fachberufe e.V., 2023.

„[Fachkräftebedarf im Gesundheits- und Sozialwesen 2030](#)“. RWI-Leibniz Institut für Wirtschaftsforschung e.V., 2018.