

Aktuelle Fachinformation

Ausbildung von Medizinischen Fachangestellten (MFA) in Praxen und Einrichtungen der vertragsärztlichen Versorgung

Das Praxispersonal hat für die vertragsärztliche Patientenversorgung eine erhebliche Bedeutung. Der Beruf der Medizinischen Fachangestellten (MFA) ist beliebt, er gilt laut der Bundesagentur für Arbeit jedoch als so genannter Engpassberuf. Auch die Ergebnisse des Schwerpunktthemas der letzten Erhebungswelle des Zi-Praxis-Panels 2020 zur „Personalsituation in Praxen der vertragsärztlichen und -psychotherapeutischen Versorgung“ verdeutlichen den Fachkräftemangel in der ambulanten Versorgung.¹ Die Ausbildung nicht-ärztlichen Personals wird laut diesen Ergebnissen von den meisten Praxisinhaberinnen und Praxisinhabern als ein Mittel wahrgenommen, dem zunehmenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Gleichzeitig werden immer wieder Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen beklagt oder die Ausgestaltung der Ausbildungsinhalte bemängelt.

Um eine klare Datengrundlage zur Ausbildungssituation in der vertragsärztlichen Versorgung zu schaffen, hat das Zi die an der Erhebungswelle 2021 des Zi-Praxis-Panels teilnehmenden Praxen und die an der Erhebungswelle 2022 des Zi-MVZ-Panels teilnehmenden Medizinischen Versorgungszentren (MVZ) im Rahmen eines Schwerpunktthemas umfassend zu ihrer Ausbildungstätigkeit befragt. Die Notwendigkeit zur Bereitstellung entsprechender Auswertungsergebnisse ergab sich zudem aus der anstehenden Novellierung der zuletzt 2006 aktualisierten Ausbildungsordnung für MFA. Die daran als Tarifpartner beteiligte Bundesärztekammer hatte das Zi im Jahr 2021 hierzu um Unterstützung mit entsprechenden Daten gebeten. Die Auswertungsergebnisse hat das Zi Anfang Juli 2022 in Form des Zi-Papers 23/2022 veröffentlicht.²

Die Ergebnisse verdeutlichen die hohe Bereitschaft der Praxen und Einrichtungen der vertragsärztlichen Versorgung, eigenes Personal auszubilden und somit dem allgemeinen Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Allerdings sehen sie sich dabei mit einer äußerst schwierigen Bewerbungslage konfrontiert: Zwar gehen zahlreiche Bewerbungen ein, aber ein zu geringer Anteil ist geeignet, um den Anforderungen an die MFA-Ausbildung gerecht zu werden. Nicht selten werden Auszubildende mit einem geringeren als dem erwarteten Schulabschluss der Mittleren Reife eingestellt und/oder brechen ihre Ausbildung ab. Des Weiteren dokumentieren die Ergebnisse, dass eine Überarbeitung der Ausbildungsordnung für MFA aus Sicht der Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber bzw. MVZ-Leiterinnen und MVZ-Leiter dringend geboten ist. Ihnen zufolge sollte dabei insbesondere die Vermittlung von Inhalten im Bereich der Praxisorganisation und der Digitalisierung gestärkt werden.

Mit den Auswertungsergebnissen konnte ein wichtiger empirischer Beitrag zur Diskussion um die aktuelle Lage und die zukünftige Ausrichtung der MFA-Ausbildung in den Praxen und Einrichtungen der vertragsärztlichen Versorgung geleistet werden. Außerdem können folgende Handlungsempfehlungen abgeleitet werden: Mögliche Qualifikationslücken der Auszubildenden müssten durch eine entsprechende Ausgestaltung der Ausbildungsordnung für MFA geschlossen sowie gleichzeitig die Attraktivität und Wertschätzung dieses wichtigen Ausbildungsberufes gesteigert werden. Letzteres wurde auch durch den Verband medizinischer Fachberufe und damit vom Tarifpartner auf Arbeitnehmerseite her betont und die Ergebnisse der Zi-Studie als eine im Novellierungsverfahren zu

1 Vgl. Fachinformation zur „Personalsituation in Praxen der vertragsärztlichen und -psychotherapeutischen Versorgung“, zum Download verfügbar unter <https://www.zi.de/projekte/zi-praxis-panel/veroeffentlichungen>.

2 Zum Download verfügbar unter <https://www.zi.de/publikationen/zi-paper>.

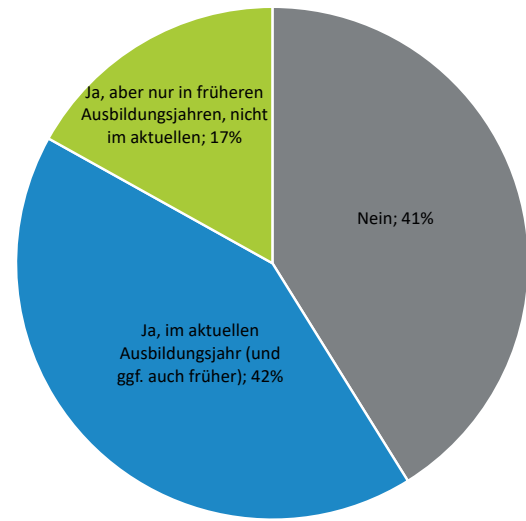
berücksichtigende Grundlage benannt.³

Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse zur „Ausbildung von Medizinischen Fachangestellten (MFA) in Praxen und Einrichtungen der vertragsärztlichen Versorgung“ vorgestellt. Für die Auswertung der Befragung wurden 4.535 Praxen berücksichtigt, die bis zum 19. April 2022 Angaben zum Schwerpunktthema im Rahmen des Zi-Praxis-Panels gemacht haben sowie 230 medizinische Versorgungszentren (MVZ), die bis zum 12. Mai 2022 Angaben zum Schwerpunktthema im Rahmen des Zi-MVZ-Panels gemacht haben. Die Fallauswahl wurde unter anderem auf Praxen und MVZ beschränkt, welche dem haus- oder fachärztlichen Versorgungsbereich angehören. Weiterführende Informationen zu ausführlichen Ergebnissen, zur Datenerhebung und -aufbereitung und zur Methodik können dem Zi-Paper 23/2022 entnommen werden.

Ausbildungsbereitschaft: Groß und motiviert durch Personalengpässe

Die Ausbildungsbereitschaft innerhalb der vertragsärztlichen Versorgung ist mit einer aktuellen

Abbildung 1 Ausbildungsquote: Wird im aktuellen Ausbildungsjahr oder wurde in früheren Jahren nicht-ärztliches Personal ausgebildet?

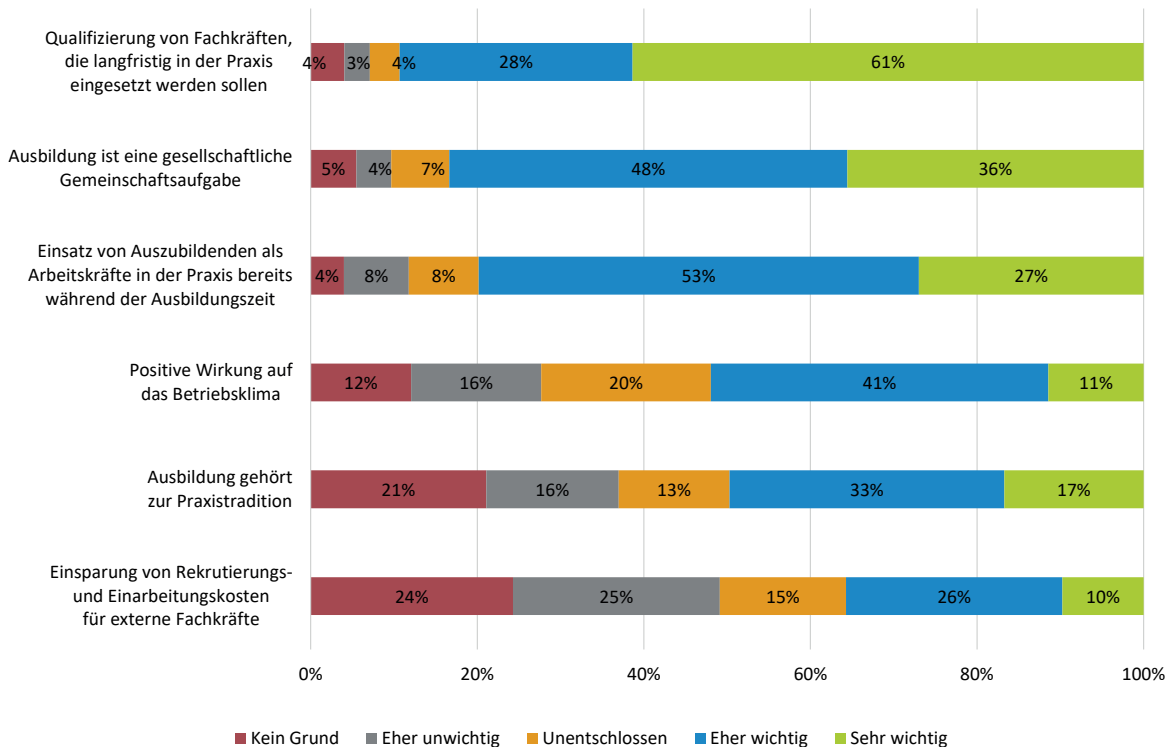


Quelle: Zi-Praxis-Panel 2021 und Zi-MVZ-Panel 2022, eigene Darstellung.
Hinweise: N = 3.459 Praxen und MVZ.

Ausbildungsquote von rund 42 % der Praxen und MVZ als hoch einzuordnen (vgl. Abbildung 1).

3 Vgl. <https://www.vmf-online.de/verband/presse-news/2022-07-12-zi>.

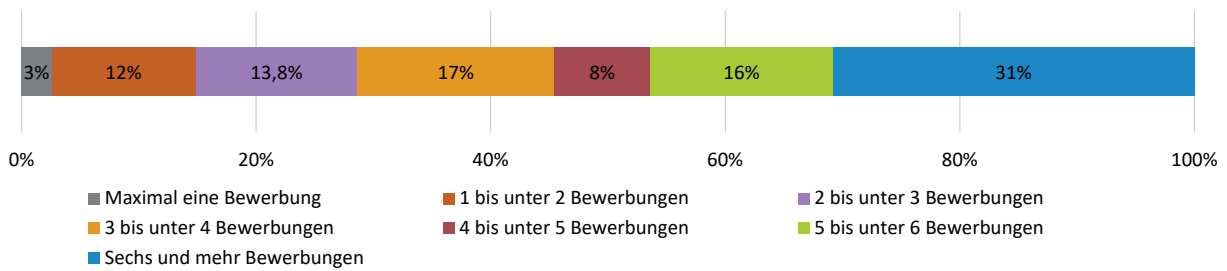
Abbildung 2 Gründe für eine Ausbildungstätigkeit



Quelle: Zi-Praxis-Panel 2021 und Zi-MVZ-Panel 2022, eigene Darstellung.

Hinweise: Praxen und MVZ mit Ausbildungstätigkeit. N zwischen 2.253 und 2.264 (variiert je nach Anzahl von antwortenden Praxen und MVZ je Grund). Anteile von Praxen und MVZ je Bewertungskategorie. Sortierung nach der Summe der Anteile für „eher wichtig“ und „sehr wichtig“.

Abbildung 3 Anteil von Praxen und MVZ nach Anzahl der Bewerbungen je Ausbildungsstelle im Ausbildungsjahr 2021/2022



Quelle: Zi-Praxis-Panel 2021 und Zi-MVZ-Panel 2022, eigene Darstellung.
Hinweise: N = 1.246 Praxen und MVZ.

Die an der MFA-Ausbildung beteiligten Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber bzw. MVZ-Leiterinnen und MVZ-Leiter wurden gebeten, mögliche Gründe für ihre Ausbildungstätigkeit in ihrer Relevanz zu beurteilen. Dieser Beurteilung zufolge liegt die wichtigste Motivation für eine eigene Ausbildungstätigkeit neben der Leistung eines gesamtgesellschaftlichen Beitrags deutlich darin, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, indem zukünftige Fachkräfte ausgebildet werden und diese bereits während der Ausbildung als Personal in den Praxen und MVZ mitwirken (vgl. Abbildung 2). Deutlich mehr als die Hälfte der Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber bzw. MVZ-Leiterinnen und MVZ-Leiter beurteilen die Aspekte „Qualifizierung von Fachkräften, die langfristig in der Praxis eingesetzt werden“ und „Einsatz von Auszubildenden als Arbeitskräfte bereits während der Ausbildungszeit“ neben „Ausbildung ist eine Gemeinschaftsaufgabe“ als sehr wichtige oder eher wichtige Gründe für eine Ausbildungstätigkeit.

Bewerbungslage: Quantitativ gut, qualitativ schwierig

Ein fundamentales Hindernis für die Ausbildung ist die schwierige Bewerbungslage. Sie ist laut der Auswertungsergebnisse der Hauptgrund dafür, dass Praxen oder MVZ ihre Ausbildungstätigkeit beenden. Die nachfolgend ausgeführten Ergebnisse zeigen zudem, dass sich die schwierige Bewerbungslage vor allem auf die durchschnittliche Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber bzw. der eingestellten Auszubildenden bezieht und nicht auf Bewerbungs- oder Besetzungsprobleme im Allgemeinen.

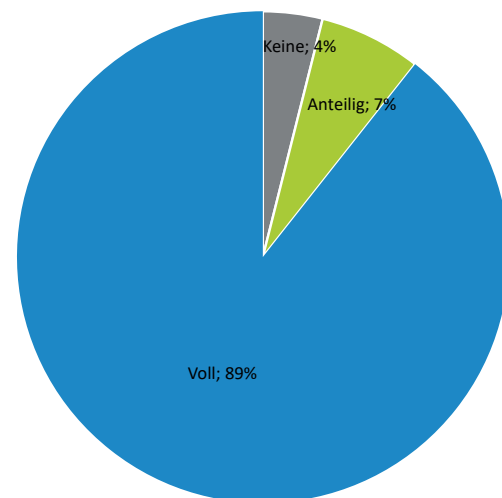
Auf der einen Seite können die Praxen und MVZ – angesichts der Beliebtheit des Ausbildungsberufs wenig überraschend – aus einem ausreichend großen Pool an Bewerbungen schöpfen (vgl. Abbil-

dung 3): Mehr als die Hälfte der Praxen und MVZ erhielt für das Ausbildungsjahr 2021/2022 vier und mehr Bewerbungen je Ausbildungsstelle. Kaum eine Praxis oder ein MVZ erhielt im Schnitt je angebotener Stelle weniger als eine Bewerbung.

Dementsprechend ist die Stellenbesetzung an sich unproblematisch (vgl. Abbildung 4): Insgesamt konnten fast 90 % der Praxen und MVZ alle angebotenen Ausbildungsstellen besetzen.

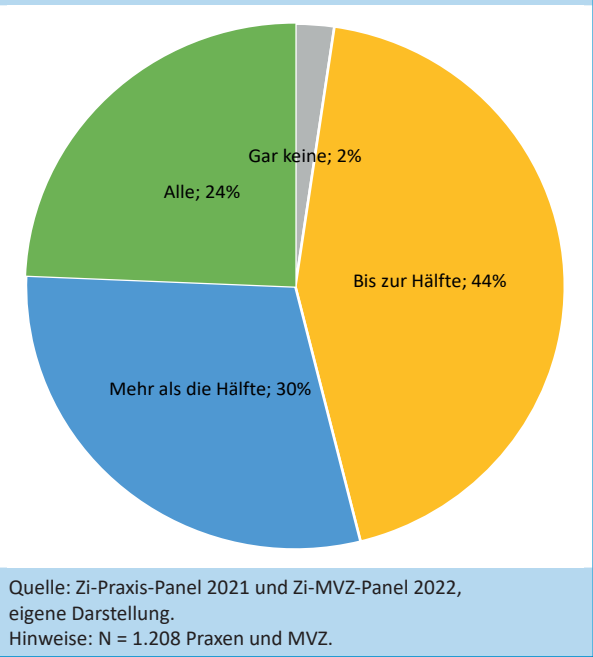
Aber in fast der Hälfte der Praxen und MVZ waren im Schnitt nicht einmal die Hälfte der Bewerbungen je Ausbildungsstelle geeignet (vgl. Abbildung 5) und in fast einem Drittel der Praxen und MVZ hatten die eingestellten Auszubildenden in der Regel einen geringeren als den von den Inhaberinnen und Inhabern bzw. Leiterinnen und Leitern erwarteten Schulabschluss der Mittleren Reife (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 4 Anteil besetzter Ausbildungsstellen zu Beginn des Ausbildungsjahres 2021/2022



Quelle: Zi-Praxis-Panel 2021 und Zi-MVZ-Panel 2022, eigene Darstellung.
Hinweise: N = 1.250 Praxen und MVZ.

Abbildung 5 Anteil geeigneter Bewerbungen im Schnitt je Ausbildungsstelle im Ausbildungsjahr 2021/2022



Es werden folglich, auch auf Grund des Fachkräftemangels, tendenziell eher Ausbildungsplätze an eine nicht ganz der Wunschkandidatin oder dem Wunschkandidaten entsprechende Person vergeben, als dass sie nicht besetzt werden.

Soft-Skills-Faktoren: Wichtigstes Qualifikationsmerkmal und Hauptgrund für Ausbildungsabbrüche

Die an der Befragung teilnehmenden Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber bzw. MVZ-Leiterinnen und MVZ-Leiter wurden gebeten, verschiedene Kenntnisse und Fähigkeiten hinsichtlich ihrer Relevanz für die MFA-Ausbildung zu beurteilen sowie abzuschätzen, wie gut diese Qualifikationsmerkmale unter ihren Auszubildenden bei Ausbildungsbeginn durchschnittlich ausgeprägt sind. Nach ihrer Einschätzung sind Sozialkompetenz und Belastbarkeit die wichtigsten Qualifikationsmerkmale, die Auszubildende bereits zu Beginn der MFA-Ausbildung mitbringen sollten. Diesen beiden Soft-Skills-Faktoren wird im Vergleich zu den Merkmalen IT-Kenntnisse, Handlungsorientiertheit, Sprachkenntnisse und insbesondere zu mathematisch-naturwissenschaftlichen Kenntnissen häufiger eine eher wichtige bzw. sehr wichtige Rolle zugesprochen.

Sozialkompetenz und Belastbarkeit werden relativ zu den anderen Qualifikationsmerkmalen auch als die unter den MFA am besten ausgeprägten Faktoren beurteilt. Dennoch weisen sie insgesamt aufgrund ihrer enormen Wichtigkeit von allen Qualifi-

kationsmerkmalen die größte Diskrepanz zwischen der Beurteilung der Relevanz und der Ausprägung mitgebrachter Qualifikationsmerkmale auf.

Die Diskrepanz bei der Sozialkompetenz stellt sich dementsprechend auch als der Faktor heraus, der von den Praxisinhaberinnen und Praxisinhabern bzw. MVZ-Leiterinnen und MVZ-Leitern neben persönlichen Gründen als Hauptgrund für Ausbildungsabbrüche seitens der Auszubildenden eingestuft wird (vgl. Abbildung 7). Rund die Hälfte der Antwortenden stuften die Aspekte, dass der/die Auszubildende die erforderliche Sozialkompetenz nicht mitbrachte oder nicht ins Praxisteam passte, als sehr wichtige oder eher wichtige Gründe für deren Abbruch der Ausbildung ein. Nur persönliche Gründe wurden mit einem Anteil von über 70 % der Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber bzw. MVZ-Leiterinnen und MVZ-Leiter noch häufiger als sehr wichtig oder eher wichtig beurteilt. Die schulischen und praktischen Anforderungen können der Einschätzung der Ausbilderinnen und Ausbilder zufolge von den Auszubildenden hingegen gut gemeistert werden; sie stellen nur selten einen Abbruchsgrund dar.

Insgesamt sind rund ein Drittel der betrachteten Praxen und MVZ in den Jahren 2017 bis 2021 von Ausbildungsabbrüchen betroffen gewesen.

Abbildung 6 Erfüllung der Erwartung der Mittleren Reife als schulische Qualifikation der Auszubildenden

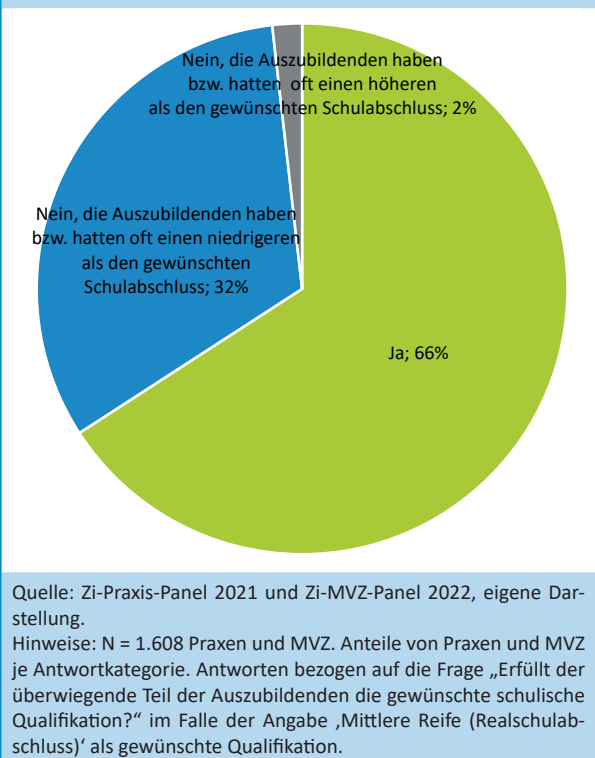
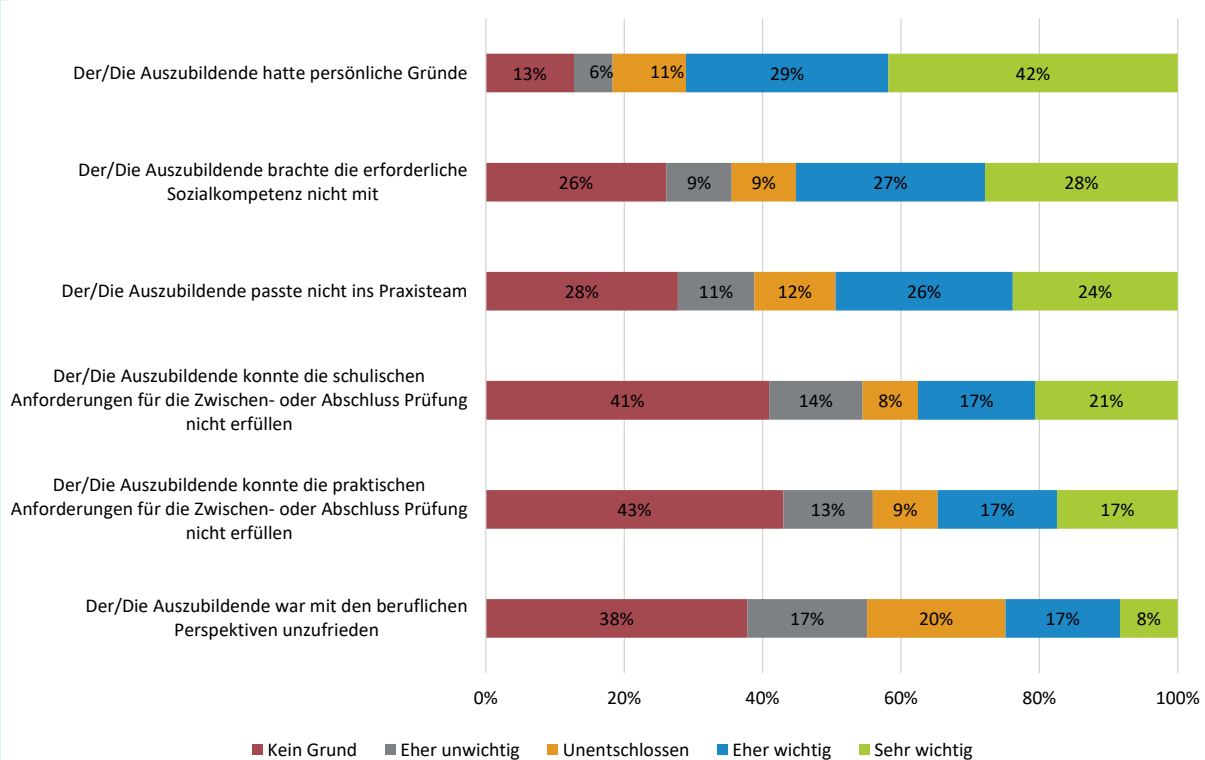


Abbildung 7 Gründe für die Ausbildungsabbrüche aus Sicht der Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber bzw. MVZ-Leiterinnen und MVZ-Leiter


Quelle: Zi-Praxis-Panel 2021 und Zi-MVZ-Panel 2022, eigene Darstellung.

Hinweise: Von Abbrüchen betroffene Praxen und MVZ mit Ausbildungstätigkeit in den Jahren 2017-2020. N zwischen 550 und 562 (variiert je nach Anzahl von antwortenden Praxen und MVZ je Grund). Anteile von Praxen und MVZ je Bewertungskategorie. Sortierung nach der Summe der Anteile für „eher wichtig“ und „sehr wichtig“.

Überarbeitung der Ausbildungsordnung

Der Bedarf, die Ausbildungsordnung hinsichtlich der Ausbildungsinhalte zu überarbeiten, wird insgesamt als hoch eingestuft (vgl. Abbildung 8). Dies gilt insbesondere im Hinblick auf den Bereich der Praxisorganisation. Die Hälfte der Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber bzw. MVZ-Leiterinnen und MVZ-Leiter stimmt der Aussage zu, dass aus diesem Bereich mehr Ausbildungsinhalte vermittelt werden müssten.

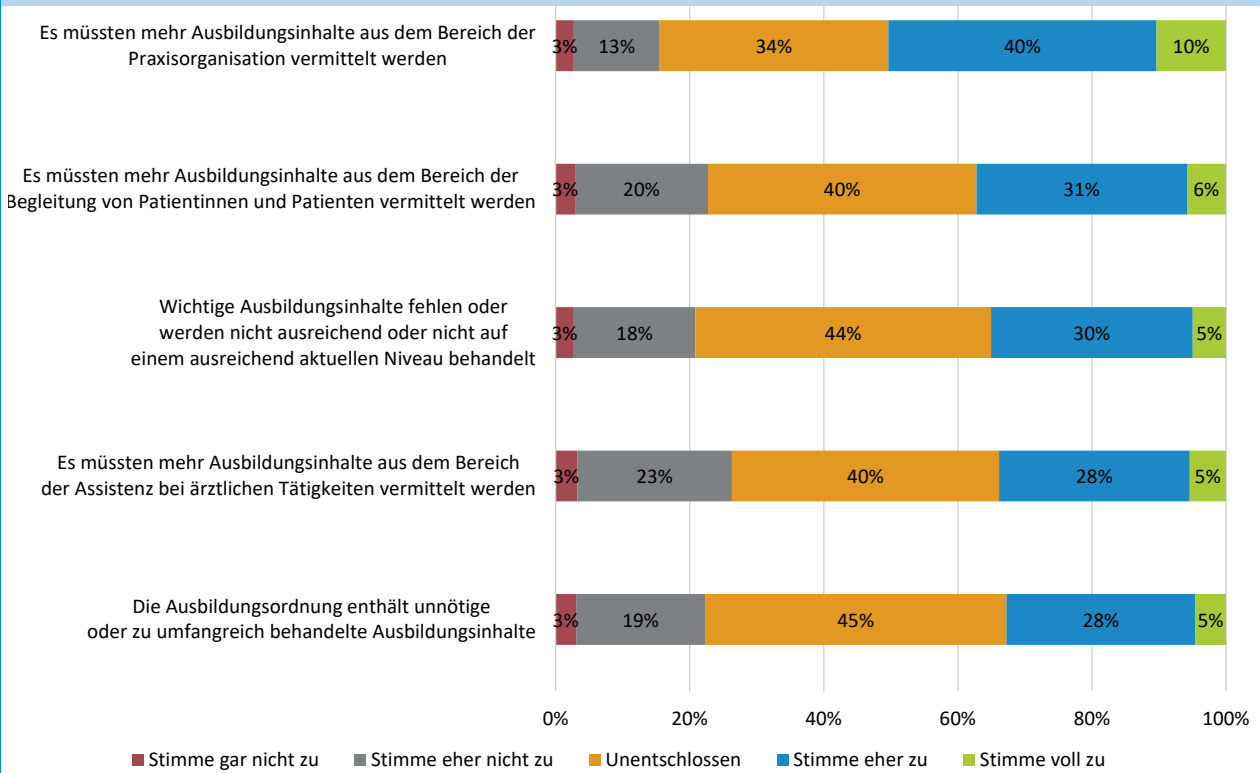
Aber auch das Thema Digitalisierung, das Lehren (fachgruppen-)spezifischen Wissens und die Vermittlung von Grundkenntnissen aus dem schulischen Bereich und dem Soft-Skills-Bereich sollten bei der Überarbeitung der Ausbildungsordnung aus Sicht der Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber bzw. MVZ-Leiterinnen und MVZ-Leiter eine Rolle spielen (vgl. Abbildung 9). Insgesamt 43 % der Angaben zu weiteren Gründen für den Überarbeitungsbedarf der Ausbildungsordnung hinsichtlich der Ausbildungsinhalte bezogen sich auf diese Aspekte.

Zusammenfassung und Fazit

Die Auswertungsergebnisse verdeutlichen die hohe Bereitschaft der Praxen und Einrichtungen der vertragsärztlichen Versorgung, eigenes Personal auszubilden und somit dem allgemeinen Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Allerdings sehen sie sich dabei mit einer äußerst schwierigen Bewerbungslage konfrontiert: Zwar gehen zahlreiche Bewerbungen ein, aber ein zu geringer Anteil ist geeignet, um den Anforderungen an die MFA-Ausbildung gerecht zu werden. Nicht selten werden Auszubildende mit einem geringeren als dem erwarteten Schulabschluss der Mittleren Reife eingestellt und/oder brechen ihre Ausbildung ab.

Des Weiteren dokumentieren die Ergebnisse, dass eine Überarbeitung der Ausbildungsordnung für MFA aus Sicht der Praxisinhaberinnen und Praxisinhaber bzw. MVZ-Leiterinnen und MVZ-Leiter dringend geboten ist. Ihnen zufolge sollte dabei insbesondere die Vermittlung von Inhalten im Bereich der Praxisorganisation und der Digitalisierung gestärkt werden. Letztere wird an viel-

Abbildung 8 Gründe für den Überarbeitungsbedarf der Ausbildungsordnung hinsichtlich der Ausbildungsinhalte



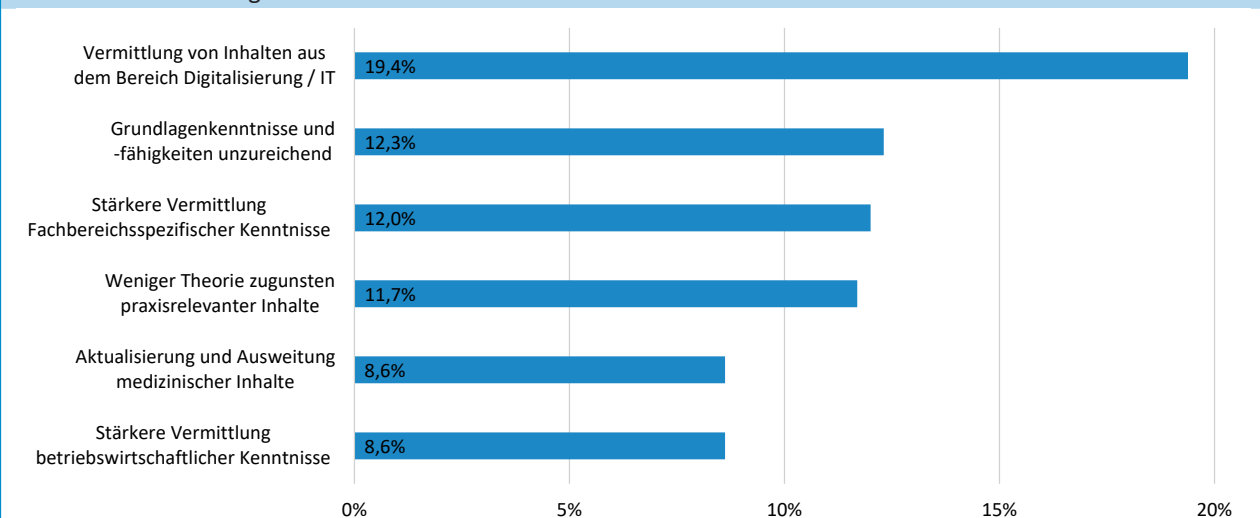
Quelle: Zi-Praxis-Panel 2021 und Zi-MVZ-Panel 2022, eigene Darstellung.

Hinweise: N zwischen 2.186 und 2.220 (variiert je nach Anzahl von antwortenden Praxen und MVZ je Grund). Anteile von Praxen und MVZ je Bewertungskategorie. Sortierung nach der Summe der Anteile für „eher wichtig“ und „sehr wichtig“.

fältigen Stellen, sowohl bei der Überarbeitung der Rahmenlehrpläne für den schulischen Teil der Ausbildung als auch der Ausbildungsrahmenpläne für den praktischen Teil der Ausbildung von Relevanz

sein. Die von vielen Praxisinhaberinnen und Praxisinhabern bzw. MVZ-Leiterinnen und MVZ-Leitern geforderte Ausweitung (fachgruppen-)spezifischer Ausbildungsinhalte ist eher ein Thema für Weiter-

Abbildung 9 Weitere Gründe für den Überarbeitungsbedarf der Ausbildungsordnung hinsichtlich der Ausbildungsinhalte



Quelle: Zi-Praxis-Panel 2021 und Zi-MVZ-Panel 2022, eigene Darstellung.

Hinweise: N = 325 Angaben. Kategorisierung der frei genannten Gründe in Frage D2 (vgl. Anlage für den Fragebogen im Zi-Paper). Antworten, die inhaltlich mit den bereits abgefragten Gründen (vgl. Abbildung 8) übereinstimmten und solche, die sich nicht auf die Fragestellung bezogen, wurden aus der Analyse ausgeschlossen. Inhaltlich ähnliche Antworten wurden in die in der Abbildung genannten und weitere Kategorien unterteilt. Keine abschließende Auflistung der erstellten Kategorien.

und Fortbildungskonzepte als für die grundlegende, zeitlich beschränkte MFA-Ausbildung. Der vielfach geäußerte Wunsch nach einer stärkeren Vermittlung von Grundkenntnissen aus dem schulischen und dem Soft-Skills-Bereich ergibt sich primär aus der dargestellten schwierigen Bewerbungslage. Mögliche Qualifikationslücken der Auszubildenden müssten durch eine entsprechende Ausgestaltung der Ausbildungsordnung für MFA geschlossen werden. Gleichzeitig sollte aber auch die Attraktivität und Wertschätzung dieses wichtigen Ausbildungsberufes gesteigert werden, um aus einem verbesserten Bewerberpool schöpfen zu können.

Die Praxen und Einrichtungen der vertragsärztlichen Versorgung sind, um die notwendige Attraktivitätssteigerung „ihres“ Ausbildungsberufes zu erreichen und dadurch dem Fachkräftemangel im ambulanten Versorgungsbereich entgegenzuwirken, auf monetäre und nicht-monetäre Unterstützung der Kassenärztlichen Vereinigungen und anderer politischer Akteure angewiesen. Denkbar sind beispielsweise Ausbildungs- und Wertschätzungsoffensiven. Weitere Unterstützung könnte bei der Aufwendung finanzieller Mittel der ausbildenden Praxen und MVZ notwendig sein. Denn diese sind auch selbst gefordert, ihre Bewerbungsverfahren auszuweiten und zu verbessern, um besser geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu akquirieren.

Berlin, September 2022

Ansprechpartner

Markus Leibner
Fachbereichsleiter Ökonomie
E-Mail: mleibner@zi.de
Tel.: 030 4005 2411

Autoren

Jessica Oettel, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachbereich Ökonomie
Dr. Michael Zschille, Projektleiter Zi-Praxis-Panel
Markus Leibner, Fachbereichsleiter Ökonomie

Impressum

Zentralinstitut für die kassenärztliche Versorgung
in der Bundesrepublik Deutschland
Salzufer 8
10587 Berlin
Tel.: 030 4005 2450
E-Mail: zi@zi.de