© LIGHTFIELD STUDIOS – stock.adobe.com

Christian Erbacher, LL.M.

Wie bekomme ich den Fachkräftemangel in den Griff?

RECHT Laut des Verbands medizinischer Fachberufe e.V. wird der Fachkräftemangel gerade im Gesundheitswesen immer deutlicher. Aufschluss darüber gibt eine Statistik der Bundesagentur für Arbeit von Anfang dieses Jahres. Denn dort stehen den etwas mehr als 5.600 gemeldeten freien Stellen als Zahnmedizinische Fachangestellte (ZFA) etwas mehr als 4.200 arbeitssuchende ZFA gegenüber. Dass diese immer weiter sinkenden Arbeitslosenzahlen zu einem Fachkräftemangel führen, liegt auf der Hand.

Dies hat unweigerlich zur Folge, dass in vielen Bereichen auf fachfremdes Personal zurückgegriffen und notwendige Umschulungsmaßnahmen durchgeführt werden müssen.
Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass viele Praxisinhaber mit dem Gedanken spielen, berufsfremdes Personal einzusetzen, um den ZFA-/ZMF-Fachkräftemangel in den Griff zu bekommen. Doch was muss eigentlich beachtet werden, wenn fachfremde Arbeitskräfte im medizinischen Bereich – zum Beispiel bei der Aufbereitung von Instrumenten – tätig werden? Oder wie sieht es beispielsweise mit der Verschwiegenheitsverpflichtung aus?

Gilt die Verschwiegenheitsverpflichtung für jeden?

Zahnärzte und Ärzte sind gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet, § 203 Abs. 1 Nr. 1 Strafgesetzbuch (StGB). Durch die Regelung in Abs. 3 werden die „berufsmäßig tätigen Gehilfen“, also insbesondere ZFA/ZMF in den Verpflichtungskreis der Verschwiegenheit des Zahnarztes miteinbezogen.
In diese Verschwiegenheitsverpflichtung findet sich grundsätzlich auch das berufsfremde Personal einbezogen. Dennoch sollte eine Konkretisierung der Verschwiegenheitsverpflichtung im Arbeitsvertrag vorgenommen werden. Denn auf diese Weise können praxisinterne Betriebsgeheimnisse – die sich nicht auf Patienten beziehen und deshalb nicht der Verschwiegenheit unterfallen – geschützt werden.

Einstellungsvoraussetzungen beachten

Im medizinischen Bereich sind, zum Beispiel bei der sterilen Aufbereitung von Instrumenten, vor allem medizinprodukterechtliche Regelungen zu berücksichtigen. Eine dieser Regelungen ist § 8 Abs. 4 der Medizinprodukte-Betreiberverordnung, der lautet:

„Der Betreiber darf mit der Aufbereitung nur Personen, Betriebe oder Einrichtungen beauftragen, die selbst oder deren Beschäftigte, die die Aufbereitung durchführen, die Voraussetzungen nach § 5 hinsichtlich der Aufbereitung des jeweiligen Medizinproduktes erfüllen. Sofern die beauftragte Person oder die Beschäftigten des beauftragten Betriebs oder der beauftragten Einrichtung nicht über eine nach § 5 erforderliche Ausbildung verfügen, kann für den Nachweis der aktuellen Kenntnis die Teilnahme an fachspezifischen Fortbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Die Validierung und Leistungsbeurteilung des Aufbereitungsprozesses muss im Auftrag des Betreibers durch qualifizierte Fachkräfte, die die Voraussetzungen nach § 5 hinsichtlich der Validierung und Leistungsbeurteilung derartiger Prozesse erfüllen, erfolgen.“

Insofern ist es erforderlich, dass dem fachfremden Angestellten zum Beispiel eine fachspezifische Fortbildungsmaßnahme zuteilwird. Geschieht dies nicht, drohen gravierende rechtliche Nachteile. Im Zweifel sollte bei der örtlichen Aufsichtsbehörde eine Auskunft eingeholt werden, welche Voraussetzungen im Einzelnen erforderlich sind.

Teamarbeit ist gefragt

Neben der Einstellung von fachfremdem Personal und der Beachtung der rechtlichen Rahmenbedingungen gilt es natürlich auch, medizinisch ausgebildetes Fachpersonal zu halten oder neu einzustellen. Es existiert hier eine Fülle von Möglichkeiten, die der Praxisinhaber zur Auswahl hat. Begonnen werden sollte ganz grundsätzlich damit, das bestehende Praxispersonal in die Praxisabläufe aktiv miteinzubeziehen und das Team zum Beispiel auf der Praxiswebseite unter professioneller Hilfe zu präsentieren.
Bei der Arbeitnehmersuche könnte es sich zum Beispiel anbieten, ein eigenes Karriereportal für Bewerber zu entwerfen, um sich von anderen Praxen zu unterscheiden. Um die jüngeren Generationen Y und Z anzusprechen, sollte auch die Präsenz von Social Media in Betracht gezogen werden, da die Reichweite im Vergleich zu klassischen Medien deutlich weitläufiger ist und in kurzer Zeit eine Vielzahl von potenziellen Arbeitnehmern erreicht werden kann.
Die Ausführungen zeigen, dass neben einer rechtlichen Komponente immer auch strategische Punkte stark ausgeprägt und zu berücksichtigen sind. Der Fachkräftemangel sollte daher von verschiedenen Seiten beleuchtet und die eigene Praxis auf diese Situation aktiv vorbereitet werden. Denn die Zahlen und Fakten sind vielen Praxisinhabern oftmals gar nicht unbekannt, doch werden teilweise nur unzureichend berücksichtigt.

Bei der Arbeitnehmersuche könnte es sich zum Beispiel anbieten, ein eigenes Karriereportal für Bewerber zu entwerfen, um sich von anderen Praxen zu unterscheiden. Um die jüngeren Generationen Y und Z anzusprechen, sollte auch die Präsenz von Social Media in Betracht gezogen werden.

INFORMATION

Christian Erbacher, LL.M.
Rechtsanwalt, Fachanwalt

Lyck+Pätzold. healthcare.recht
Nehringstraße 2
61352 Bad Homburg
Tel.: 06172 139960
www.medizinanwaelte.de

Infos zum Autor

Infos zum Unternehmen

ANZEIGE