



ARBEITSSCHUTZ UND HYGIENE IM GESUNDHEITSWESEN

RECHTSSICHERHEIT SCHAFFEN • FACHWISSEN ERHALTEN • ARBEITSALLTAG ERLEICHTERN



BÜROLÄRM KANN RÜCKENSCHMERZEN VERURSACHEN

Bürolärm verursacht Stress und Rückenbeschwerden. Wir zeigen, wie Sie vorbeugen können. **S. 4**

MIT KLUGEM RECRUITING OFFENE STELLEN BESETZEN

Arbeitsklima und schneller Bewerbungsprozess sichern die passenden Mitarbeiter. **S. 6**

NULL TOLERANZ: CANNABIS AM ARBEITSPLATZ

Trotz Legalisierung gilt weiterhin: Am Patienten zählt ausschließlich die Sicherheit. **S. 10**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit

DAS EXPERTENTEAM



Ricarda Waldon

Ihre Expertin für Qualitätsmanagement im Gesundheitswesen: Ricarda Waldon leitete über 15 Jahre das Qualitätsmanagement eines Gesundheitsdienstleisters mit 90 Standorten und 1.200 Mitarbeitern. Dabei war sie auch als Expertin für die Themengebiete Arbeitssicherheit, Hygiene, Medizinprodukte, Datenschutz und Informationssicherheit verantwortlich. In diesen Themen absolvierte sie auch diverse Weiterbildungen. Derzeit ist sie als Expertin für Datenschutz in der IT tätig.



Annabell Gottschalk

Annabell Gottschalk ist Expertin im Bereich Qualitätsmanagement. Als zertifizierte QM-Auditorin verfügt sie über umfassende Erfahrung in der Prozessoptimierung und Beratung. In ihrer aktuellen Tätigkeit liegt der Schwerpunkt auf der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen für Maschinen, Anlagen und Gefahrstoffe und der dazugehörigen Dokumentation.



Renate Tief

Ihre Expertin für das Hygienemanagement im Gesundheitswesen. Renate Tief ist die Geschäftsführerin der Beratungsfirma CPG Tief, externe Auditorin (DGQ), externe Datenschutzbeauftragte und Hygienemanagementbeauftragte. Mit ihrem fundierten Fachwissen unterstützt sie seit über 30 Jahren vor allem Arztpraxen, aber auch Altenheime und Kliniken bei der Optimierung der gesamten Abläufe. Seit 15 Jahren ist sie auch als Chefredakteurin für den VNR tätig.

Neue Wege im modernen Recruiting

Liebe Leserin, lieber Leser,

der Fachkräftemangel ist längst in vielen Arztpraxen angekommen und stellt Praxisinhaber vor immer größere Herausforderungen. Offene Stellen bleiben unbesetzt, das Team arbeitet am Limit und die Organisation wird zunehmend schwieriger. Umso wichtiger wird es, neue Wege in der Mitarbeitergewinnung zu gehen.

Neben klassischen Stellenanzeigen spielen heute ein professioneller Bewerbungsprozess, innovative Recruiting-Ideen und der Einsatz von Quereinsteigern eine wichtige Rolle. Mit klaren Aufgaben, strukturierter Einarbeitung und guter Organisation können Sie nicht nur neue Mitarbeiter finden, sondern diese auch langfristig binden und gleichzeitig die Qualität der Praxisabläufe sichern. Lesen Sie in dieser Ausgabe, wie Sie effizient rekrutieren und welche Rolle Quereinsteiger spielen können. Viel Spaß beim Lesen!

Ricarda Waldon

ALLES INKLUSIVE



Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter: [safetyxperts.de/login](https://www.safetyxperts.de/login)



Spezialreports & Facharchiv

Möchten Sie in ein Thema tiefer eintauchen, finden Sie praktische E-Books und Arbeitshilfen.



Fragen an die Xperten

Stellen Sie Ihre individuellen Fragen zum Thema Arbeitsschutz gerne über das Kontaktformular auf [safetyxperts.de/login](https://www.safetyxperts.de/login)



Videos & Webinare

Im Onlinebereich finden Sie unter „Videos“ und „Veranstaltungen“ praktische Inhalte für Ihre Unterweisung.



Mut zur Eskalation: Wie Sie Ihr Team gegen sexualisierte Übergriffe stärken

Wussten Sie, dass laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bereits 17 % aller Frauen und 7 % aller Männer am Arbeitsplatz sexualisierte Belästigung erlebt haben? Im Gesundheits- und Sozialwesen liegen diese Zahlen häufig sogar noch höher. Für Sie als Verantwortlicher im Arbeitsschutz ist der Schutz der Beschäftigten vor diesen Belästigungen nicht nur eine ethische Herausforderung, sondern auch eine gesetzlich verankerte Pflicht.

Sexualisierte Belästigung: Klar definiert im AGG

Sexualisierte Belästigung ist im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eindeutig definiert. Nach § 3 Abs. 4 AGG liegt sie vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten die Würde einer Person verletzt und ein von Einschüchterung, Anfeindung oder Erniedrigung geprägtes Umfeld schafft.



Wichtig

Entscheidend ist nicht die Absicht, sondern die Wirkung auf die betroffene Person. Unerwünschtes Verhalten mit sexuellem Bezug gilt als Belästigung, wenn es als verletzend, entwürdigend oder einschüchternd erlebt wird.

3 Erscheinungsformen im Überblick

- Verbale Belästigung (z. B. sexualisierte Kommentare oder Witze)
- Nonverbale Belästigung (z. B. aufdringliches Anstarren, Gesten, pornografische Darstellungen)
- Körperliche Belästigung (z. B. unerwünschte Berührungen bis hin zu massiven Übergriffen)

Studien zeigen: Vor allem verbale und nonverbale Formen sind weit verbreitet – werden im Berufsalltag jedoch oft verharmlost.

Die unterschätzte Gefahr: Folgen für Gesundheit und Betriebsklima

Bereits niedrigschwellige verbale oder nonverbale Belästigungen führen nachweislich zu emotionaler Erschöpfung, depressiven Symptomen und Schlafstörungen. In schweren Fällen kann sich eine posttraumatische Belastungsstörung (PTBS) entwickeln.

Damit stellt sexualisierte Belästigung einen relevanten psychischen Belastungsfaktor dar und gehört fachlich zwingend in die psychische Gefährdungsbeurteilung. Problematisch bleibt jedoch die hohe Dunkelziffer: Viele Betroffene melden Vorfälle nicht. Gründe sind Scham, Angst vor Bagatellisierung oder fehlende niedrigschwellige und vertrauensvolle Anlaufstellen in der Einrichtung oder Praxis.

Warum Eskalation schützt – und Deeskalation schadet

Während im Umgang mit Aggression häufig Deeskalationsstrategien empfohlen werden, sind diese bei sexualisierter Belästigung der falsche Weg. Sexualisierte Belästigung ist häufig machtorientiert und reagiert sensibel auf klare Grenzsetzungen. Unklare oder beschwichtigende Reaktionen werden dagegen oft als Einladung interpretiert.



Respekt endet, wo Belästigung beginnt.

Das Drei-Schritte-Modell zur Grenzsetzung

Betroffene sind bei Belästigung oft überrascht, irritiert oder beschämt – Schlagfertigkeit fehlt. Geben Sie Ihrem Team ein klares, einprägsames Handlungsmodell: eine einfache Struktur, an der man sich festhalten kann, ohne spontan kreativ sein zu müssen.

1. **Benennen:** „Sie haben Ihre Hand auf meinen Oberschenkel gelegt.“
2. **Gefühl ausdrücken:** „Das ist mir unangenehm!“
3. **Forderung stellen:** „Nehmen Sie die Hand sofort weg und unterlassen Sie das künftig!“

Checkliste für Sie als Arbeitgeber: So schützen Sie Ihr Team rechtlich sicher

Gemäß § 13 AGG sind Sie verpflichtet, eine betriebliche Beschwerdestelle einzurichten und bekannt zu machen. Nutzen Sie außerdem folgende Maßnahmen:

- **Gefährdungsbeurteilung:** Integrieren Sie sexualisierte Belästigung explizit in Ihre psychische Gefährdungsbeurteilung.
- **Klare Regeln:** Entwickeln Sie Leitlinien oder Hausordnungen mit klaren Konsequenzen – bis hin zu Hausverboten oder arbeitsrechtlichen Maßnahmen.
- **Präventionskultur:** Schulen Sie Führungskräfte darin, bei „Sprüchen“ sofort einzuschreiten. Ein Klima, in dem Belästigung als normal hingenommen wird, führt häufig zur Kündigung wertvoller Fachkräfte.
- **Unterstützung anbieten:** Die BGW bietet im Ernstfall schnelle psychologische Beratung für Betroffene an und übernimmt bei Arbeitsunfällen durch Übergriffe die Kosten für Therapien.



Fazit

Sexualisierte Belästigung am Arbeitsplatz ist ein ernstzunehmendes Gesundheits- und Arbeitsschutzthema. Die wissenschaftliche Datenlage ist eindeutig: Prävention schützt Beschäftigte, reduziert Ausfälle und stärkt die rechtliche Sicherheit. (AG)



Bürolärm kann Rückenschmerzen verursachen – so gehen Sie damit um

Telefonate, Tastatureklapper und das konstante Summen der Lüftung gehören für viele zum ganz normalen Büroalltag. Doch diese Geräuschkulisse ist weit mehr als nur ein Ärgernis. Aktuelle Erkenntnisse zeigen, dass Bürolärm eine häufig unterschätzte Ursache für reale Rückenbeschwerden sein kann. In diesem Artikel erfahren Sie, wie der „Lärm-Stress-Mechanismus“ wirkt und mit welchen konkreten Maßnahmen Sie Ihre Mitarbeiter davor schützen können.

Der unsichtbare Feind: Wie Lärm den Rücken belastet

Nicht der Schall selbst verursacht den Schmerz, sondern die Reaktion unseres Gehirns darauf. Sobald Hintergrundgeräusche als störend empfunden werden, aktiviert das Gehirn das körpereigene Stresssystem. In der Folge schüttet der Körper das Stresshormon Cortisol aus, Puls und Blutdruck steigen und die Muskulatur spannt sich unwillkürlich an.

Besonders betroffen sind Nacken- und Schulterbereiche, da sie sensibel auf Stress reagieren. Hält dieser Zustand über längere Zeit an, kann sich aus der kurzfristigen Anspannung ein chronischer Schmerz entwickeln. Es entsteht ein Teufelskreis: Lärm erzeugt Stress, Stress führt zu Verspannungen und Schmerzen – diese erhöhen wiederum die psychische Belastung und Lärmempfindlichkeit.

Zahlen, Daten, Fakten: Wann es zu laut wird

Die Lärmbelastung im Büro wird oft unterschätzt, da sie meist unterhalb der Schwelle für Gehörschäden liegt. Für die körperliche und mentale Gesundheit sind jedoch bereits geringere Pegel relevant. Als Richtwerte gelten:

- Bei geistigen Tätigkeiten darf der Lärmpegel 55 Dezibel (dB) nicht überschreiten. **Zum Vergleich:** Ein Gespräch in direkter Nähe erreicht bereits 60 bis 70 dB.
- Ein klingelndes Telefon kann kurzzeitig Spitzenwerte von bis zu 80 dB erzeugen.

Studien zeigen, dass rund ein Viertel der Beschäftigten regelmäßig unter störenden Lärmbedingungen arbeitet. Mehr als die Hälfte empfindet diese Situation als belastend – mit spürbaren Auswirkungen auf Konzentration, Wohlbefinden und Muskulatur.

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeiter dabei, Lärm am Arbeitsplatz gezielt zu reduzieren.



Auch laute Kollegen sorgen kurzfristig für Spitzenpegel von bis zu 80 dB.

TOP-Prinzip: Ergonomie und Lärmschutz konsequent umsetzen

Technische und organisatorische Maßnahmen haben stets Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen. So reduzieren Sie die Belastung, bevor individuelle Strategien erforderlich werden.

■ T – Technische Maßnahmen: Lärm wirksam reduzieren

Moderner Lärmschutz ist ein zentraler Bestandteil ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung – genauso wichtig wie ein guter Bürostuhl.

- Akustikkabinen: Schallisolierte Rückzugsorte senken den Geräuschpegel in Großraumbüros.
- Leise Technik: Achten Sie bei Neuanschaffungen von Druckern oder Kopierern auf lärmarme Geräte.
- Schallabsorbierende Elemente: Akustikpaneele an Wänden und Decken, Teppichböden sowie Trennwände zwischen Schreibtischen reduzieren Nachhall und brechen Schallwellen.

■ O – Organisatorische Maßnahmen: Struktur schafft Ruhe

Klare Regeln und Raumkonzepte bringen Struktur in unterschiedliche Arbeitsanforderungen.

- Klare Kommunikationsregeln: Telefonate und kurze Besprechungen konsequent in geschlossene Räume oder ausgewiesene Kommunikationszonen verlegen.
- Zonierung: Die klare Trennung von Ruhe- und Kommunikationszonen hilft, unterschiedliche Arbeitsbedürfnisse akustisch zu berücksichtigen.

■ P – Personenbezogene Maßnahmen: Individuelle Entlastung

- Störgeräusche ausblenden: Bieten Sie Noise-Cancelling-Kopfhörer an, um eine ruhigere Arbeitsatmosphäre zu schaffen.
- Regelmäßige Bewegungspausen: Mindestens einmal pro Stunde kurz aufstehen. Bewegung hilft, Stresshormone abzubauen und verspannte Muskulatur zu lockern.
- Entspannungstechniken anwenden: Progressive Muskelentspannung, ruhige Atemübungen oder kurze Achtsamkeitseinheiten können den erhöhten Muskeltonus gezielt senken.



Fazit

Rückenschmerzen im Büro sind häufig eher stress- als rein orthopädisch bedingt, wobei auch akustische Belastungen eine wichtige Rolle spielen. Durch eine Kombination aus technischem Schallschutz, ergonomischer Bürogestaltung und bewussten Pausengewohnheiten lässt sich die Rückengesundheit nachhaltig verbessern. (AG)



Hygieneprozesse sicher gestalten: Risiken aufspüren und ausschließen

Nicht nur Qualitätsmanagement- und Hygienebeauftragte wissen, dass die Suche nach einem Sündenbock bei Fehlern wenig bringt. Meist sind unvollständige Prozesse die Ursache. Der folgende Beitrag zeigt, wie Sie sicherheitsrelevante Lücken im Hygieneprozess gezielt erkennen und schließen.

Im Arbeitsalltag können Risiken die Sicherheit von Mitarbeitenden und Bewohnern bzw. Patienten gefährden. Um sie berechenbar zu machen, müssen sie in den Prozessen berücksichtigt werden. Risiken entstehen sowohl in Behandlungs- als auch in Pflegeprozessen. Im Hygienebereich zählen dazu beispielsweise die falsche Anwendung von Medizinprodukten sowie die Übertragung von Infektionserregern.

So können Sie Risiken dokumentieren

Die identifizierten Risiken müssen systematisch dokumentiert werden, etwa durch Prozessergänzungen oder zugeordnete Risikoblätter. Die folgende Tabelle zeigt beispielhaft ein Risikoblatt für den Hygieneprozess und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie kann an die jeweiligen betrieblichen Gegebenheiten angepasst werden.

Beispiel eines Risikoblatts für den Prozess „Hygiene“

Personenkreis	Risiken	Wahrscheinlichkeit des Eintritts	Mögliche Schadensschwere	Risiko	Maßnahmen
Mitarbeiter	Aufbereitung von Medizinprodukten: Nach der Anwendung können Medizinprodukte mit Krankheitserregern kontaminiert sein. Speziell vor der Reinigung und bei manuellen Tätigkeiten kann eine Übertragung von Infektionserregern durch Aerosole oder Schnittverletzungen erfolgen.	möglich	spürbar	hoch	- Maschinelle Aufbereitungsverfahren, wann immer möglich - Ausreichende Ausstattung mit PSA und Unterweisung der Mitarbeiter zum richtigen Umgang - Aufbereitung wird nur von qualifiziertem Personal durchgeführt
	Händedesinfektion: Die Hände des Personals sind der häufigste Übertragungsweg von Krankheitserregern, wenn zwischen 2 Behandlungen keine ausreichende Händereinigung bzw. -desinfektion erfolgt ist oder wenn nach erfolgter Händedesinfektion eine Rekontamination stattfindet, z. B. durch Berühren kontaminierter Oberflächen. Durch mangelnde Händedesinfektion können Krankheitserreger etwa beim Essen und Trinken in den Körper gelangen.	häufig	spürbar	hoch	- Ausstattung von Behandlungs- und Aufbereitungsräumen, Personal-WCs und Labors mit hygienischen Händewaschplätzen - Keine künstlichen Fingernägel oder Nagellack, kurze Fingernägel, kein Schmuck auf Händen und Unterarmen - Unterweisung der Mitarbeiter, Durchführung von Übungen
Patienten/ Bewohner	Aufbereitung von Medizinprodukten: Werden durch die Aufbereitung nicht alle Krankheitserreger abgetötet und das Medizinprodukt wiederverwendet, besteht eine erhöhte Infektionsgefahr für den Patienten.	möglich	spürbar	hoch	- Aufbereitung gemäß aktuellen Vorgaben der KRINKO-/BfArM-Empfehlung und der MPBetreibV - Bevorzugt maschinelle Verfahren - Aufbereitung und Freigabe nur durch erfahrenes, qualifiziertes Personal - Instrumente erst unmittelbar vor Behandlung bereitstellen



Fazit

Zur Sicherstellung der Wirksamkeit sollten auch Vorgesetzte und Kolleginnen / Kollegen einbezogen werden. Die Ermittlung und Bewertung von Risiken sind gemeinsame Teamaufgaben, die durch den Austausch aller Beteiligten realistische Einschätzungen und wirksame Maßnahmen ermöglichen. (RT)



Offene Stellen besetzen: Fachkräftemangel mit klugem Recruiting begegnen

Der Fachkräftemangel macht es zunehmend schwieriger, offene Stellen zu besetzen. Zu wenig Personal gefährdet die Qualität Ihrer Patientenversorgung und setzt Ihre Mitarbeiterzufriedenheit aufs Spiel. Deshalb ist es unumgänglich, erfolgreich Mitarbeiter zu rekrutieren. Neben einem attraktiven Arbeitsklima und einem guten Ruf erhöhen Sie Ihre Erfolgchancen mit einem schnellen und ansprechenden Bewerbungsprozess. Doch trotz Personalmangel müssen Sie auch darauf achten, die richtigen Mitarbeiter auszuwählen. Lesen Sie in diesem Artikel, wie Sie dabei vorgehen können.

So rekrutieren Sie mit einer Stellenausschreibung richtig

Um neue Mitarbeiter zu gewinnen, setzen viele auf klassische Stellenausschreibungen – dabei gilt es, einige Fallstricke zu vermeiden:

Falsches Medium: Prüfen Sie, welche Medien Ihre Bewerberzielgruppe liest. Dazu müssen Sie natürlich erst eine Datengrundlage schaffen. Fragen Sie dazu bei Ihren Bewerbern ab (entweder in Ihrem Bewerbungsformular oder in einer Liste), wo sie die Stellenausschreibung gefunden haben, und dokumentieren Sie die Daten anonym. Nach einiger Zeit werden Sie Tendenzen erkennen. Oder Sie fragen bei befreundeten Einrichtungen oder z. B. in Qualitätszirkeln nach, evtl. haben diese entsprechende Daten bereits vorliegen. Sie können aber davon ausgehen, dass in vielen Fällen klassische Tages- oder Wochenzeitungen kaum eine Resonanz erzeugen, die die hohen Kosten im oft vier- oder fünfstelligen Bereich pro Anzeige rechtfertigen.

Testen Sie Online-Portale wie Indeed oder Stepstone. In sozialen Medien können Sie Ausschreibungen zielgruppenorientiert schalten (z. B. Frauen im gewünschten Beruf in einem Umkreis von x km um Standort x). Dort zahlen Sie meist nur pro Klick auf die Anzeige. Denken Sie daran, bei diesen Medien auf jeden Fall eine Obergrenze festzulegen, wie viel Sie maximal ausgeben wollen. Wenn Sie auf sozialen Medien aktiv sind und schon einige Follower haben, können Sie auch direkt – ohne Anzeige – Ihre Stellenausschreibung schalten und damit ggf. Erfolg haben.



Nicht nur der Bewerber muss überzeugen – auch Sie sollten ihn von sich als attraktiven Arbeitgeber begeistern.

Großflächige Ausschreibungen auf Plakaten an Bahnhöfen, auf Bussen oder digital in öffentlichen Verkehrsmitteln rechnen sich meistens nur, wenn Sie eine sehr große Einrichtung sind, die viele Stellen ausgeschrieben hat, da die Kosten dafür sehr hoch sind. Eine etwas extravagante Möglichkeit ist Werbung bei einem lokalen Radiosender oder im örtlichen Kino. Bei Radiosendern können Sie teilweise sogar sehr kostengünstig über offene Stellen informieren, wenn Sie dies mit etwas Nachrichtenwert verknüpfen, z. B.: „Neueröffnung der Kinderarztpraxis – die ärztliche Versorgung vor Ort wird verbessert, und wir suchen noch Verstärkung

für unser Team.“ Bei Kinowerbung müssen Sie erst einmal einen Werbespot produzieren – hierfür fallen noch zusätzliche Kosten an. Auch dies lohnt sich nur, wenn Sie zahlreiche Stellen zu besetzen haben.

Stellenausschreibungen ohne Risiko: Diskriminierung vermeiden

Diskriminierende Ausschreibungen: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verfolgt nach § 1 das Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Damit Sie sich bei Stellenausschreibungen nicht angreifbar machen, beachten Sie Folgendes:

- Positionstitel durch (m/w/d) ergänzen, also z. B. MFA (m/w/d). Damit zeigen Sie, dass Sie offen dafür sind, alle Geschlechter einzustellen. Wenn Sie nur „Medizinische Fachangestellte“ schreiben, verstoßen Sie gegen das AGG.
- Vermeiden Sie Formulierungen wie „junges Team“ (diskriminiert Ältere), „christliche Einrichtung“ oder „christliche Werte“ (nur bei Tendenzbetrieben zulässig, sonst religiöse Diskriminierung) bzw. „körperlich leistungsfähig“ (könnte Menschen mit Behinderungen ausschließen).
- Bleiben Sie auch bei der Anrede neutral: Wenn Sie ein Bewerbungsformular verwenden, bieten Sie nicht nur die Möglichkeiten „Herr“ oder „Frau“ an, sondern auch „Divers“ und/oder „keine Angabe“. Haben Sie kein Bewerbungsformular, können Sie bei der Anrede auf Nummer sicher gehen, wenn Sie einfach geschlechtsneutral „Guten Tag, Sabine Meier“ schreiben anstatt „Sehr geehrte Frau Meier“.
- Design: Gestalten Sie Ihre Stellenausschreibung modern und ansprechend. Mit einem großen Bild (ohne Stockfotos, sondern am besten mit Mitarbeitern aus Ihrer Praxis in Ihren Räumlichkeiten) ziehen Sie die Aufmerksamkeit auf sich und wirken authentisch. Schalten Sie auf keinen Fall Ausschreibungen wie „Medizinische Fachangestellte für Hautarztpraxis in TZ gesucht“. Damit werden Sie kaum Resonanz von guten Bewerbern bekommen.
- Formulierung: Hier liegen oft die größten Schwierigkeiten. Verwenden Sie keine Floskeln. Sprechen Sie stattdessen die Emotionen Ihrer Bewerber an und machen Sie deutlich, was Sie bieten.

Sehen Sie bei den folgenden Ausschreibungen den Unterschied? Wo würden Sie sich lieber bewerben?



Unser nettes Team sucht eine

Medizinische Fachangestellte

In unserer Allgemeinarztpraxis kümmern Sie sich um folgende Aufgaben:

- Allgemeine Tätigkeiten in der Patientenbetreuung
- Labor
- Telefonzentrale

Das bringen Sie mit:

- Ausbildung zur MFA
- Teamfähig
- Kommunikativ
- Flexibel

Reichen Sie Ihre vollständigen und aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen per E-Mail an info@arztpraxis.de ein.

MFA in TZ für Allgemeinarztpraxis gesucht, ab sofort, Berufserfahrung bevorzugt. Bewerbung an Dr. Hold, Bahnhofstr. 11, 12345 Berlin

Unser Helden-Team braucht Verstärkung!

Wir sind eine innovative Kinderarztpraxis mit einem 20-köpfigen Team in hellen und modernen Räumlichkeiten und suchen dich als

Medizinische Fachangestellte (m/w/d)

In deiner Tätigkeit unterstützt du uns, unseren kleinen Patienten die bestmögliche Versorgung zu bieten, indem du sie am Empfang betreust und bei der Behandlung unterstützt (z. B. Vorbereitung von Untersuchungen, Datenerfassung, Labortätigkeiten).

- 30 Tage Urlaub
- Bezahlung nach Tarifvertrag
- Fahrradleasing
- kostenlose Getränke und Obst sowie
- ein herzliches Team erwarten dich!

Wenn du eine Ausbildung zur Medizinischen Fachangestellten hast, kontaktiere uns gerne per E-Mail, Telefon oder WhatsApp. Wir melden uns innerhalb von 24 Stunden zurück!

Dr. Hold, Bahnhofstr. 11, 12345 Berlin
info@arztpraxis.de
 Tel.: 0123 234 3456 34

Stellenanzeigen können viel über ein Unternehmen aussagen. Welche wirkt überzeugender, respektvoller und ansprechender – und wo würden Sie Ihre Bewerbung hinschicken?

Nutzen Sie weitere innovative Recruitingmethoden

Vielleicht merken aber auch Sie, dass selbst perfekt gestaltete Stellenanzeigen kaum noch Resonanz bringen. Dann könnten Sie Folgendes ausprobieren:

- Fragen Sie an Berufsschulen nach Absolventen oder machen Sie dort Aushänge.
- Nutzen Sie die Kontakte Ihrer Mitarbeitenden – diese sind oft gut untereinander vernetzt und wissen, wer gerade aus anderen Praxen wechseln möchte.
- Fragen Sie in bekannten Praxen nach Auszubildenden, denen keine Stelle in der eigenen Praxis angeboten werden kann.
- Nutzen Sie Praxisnetze: Evtl. gibt es in anderen Praxen Mitarbeitende, die z. B. umziehen oder in eine andere Facharzttrichtung wechseln möchten.
- Verzichten Sie auf ein Anschreiben der Bewerber – das senkt die Hemmschwelle, sich bei Ihnen zu bewerben, deutlich.

Nach der Bewerbung

Nicht nur die Anzeige, auch der Bewerbungsprozess entscheidet über passende Mitarbeitende. Verzögerte Rückmeldungen und komplizierte Abläufe kosten Bewerber. Reagieren Sie schnell, laden Sie zeitnah ein und halten Sie den Prozess möglichst einfach.

Im Vorstellungsgespräch sollten neben Fachkenntnissen auch Teamfähigkeit, Freundlichkeit, Zuverlässigkeit und Organisation geprüft werden – oft wichtiger als perfekte Vorkenntnisse.

- Hinterlassen Sie als Arbeitgeber beim Vorstellungsgespräch einen guten Eindruck. Wählen Sie einen ruhigen, angenehmen Raum. Lassen Sie sich nicht durch Anrufe oder anderes stören. Führen Sie das Gespräch ggf. nach der Praxischlusszeit durch.
- Bieten Sie dem Bewerber Getränke an.

- Sehen Sie sich die Bewerbungsunterlagen vorher an und stellen Sie zielgerichtete Fragen. Arbeiten Sie nicht stumpf eine Checkliste ab. Nichts gegen Checklisten – achten Sie aber darauf, nichts zu fragen, was Sie bereits aus dem Lebenslauf erfahren können.
- Stellen Sie keine unzulässigen oder diskriminierenden Fragen („Möchten Sie noch mehr Kinder?“, „Wie regeln Sie die Kinderbetreuung?“).
- Geben Sie nach dem Gespräch zeitnah Rückmeldung – oft gibt es mehrere Bewerbungen, daher zählt Schnelligkeit.
- Sinnvoll kann es außerdem sein, Bewerbern einen Probearbeitstag anzubieten. So lernen beide Seiten den Arbeitsalltag, das Team und die Abläufe kennen und können besser einschätzen, ob eine Zusammenarbeit langfristig passt. Dies reduziert das Risiko von Fehlentscheidungen bei der Einstellung.
- Denken Sie außerdem daran, neue Mitarbeitende strukturiert einzuarbeiten. Eine gute Einarbeitung entscheidet häufig darüber, ob neue Mitarbeiter langfristig in der Praxis bleiben. Erstellen Sie einen Einarbeitungsplan, benennen Sie feste Ansprechpartner und führen Sie nach den ersten Wochen Feedbackgespräche.



Fazit

Denken Sie daran: Nicht nur der Bewerber bewirbt sich bei Ihnen, sondern auch Sie beim Bewerber. Hinterlassen Sie im umkämpften Fachkräftemarkt einen positiven Eindruck, senken Sie die Hürden für Bewerbungen (z. B. nur Lebenslauf) und setzen Sie auf eine ansprechende, emotionale Stellenanzeige im passenden Medium. Ein schneller und wertschätzender Bewerbungsprozess ist oft ausschlaggebend dafür, ob Sie den Zuschlag erhalten.

(RW)



Quereinsteiger in der Arztpraxis – eine Chance gegen den Fachkräftemangel

Der Fachkräftemangel bei Medizinischen Fachangestellten stellt viele Arztpraxen vor große Herausforderungen. Vielleicht haben auch Sie bereits erlebt, dass offene Stellen lange unbesetzt bleiben, während gleichzeitig das Arbeitsaufkommen steigt. Eine Möglichkeit, diesem Problem zu begegnen, kann die Beschäftigung von Quereinsteigern sein. Dabei handelt es sich um Personen ohne klassische Ausbildung zur/zum Medizinischen Fachangestellten, die aber in einer Arztpraxis arbeiten und Ihr Team vor allem organisatorisch unterstützen können.

Quereinsteiger bringen häufig Erfahrungen aus anderen Berufen mit, beispielsweise aus der Verwaltung, dem Einzelhandel, der Hotellerie, der Pflege oder dem Kundenservice. Besonders Fähigkeiten wie Organisationstalent, Kommunikationsfähigkeit, Stressresistenz und Freundlichkeit im Umgang mit Menschen sind in einer Arztpraxis von großer Bedeutung. Wenn Sie Quereinsteiger gezielt einsetzen wollen, können diese eine sinnvolle Ergänzung zum Fachpersonal darstellen und zur Entlastung Ihres gesamten Teams beitragen.

Welche Aufgaben können Quereinsteiger übernehmen?

Wenn Sie Quereinsteiger beschäftigen, legen Sie zunächst fest, welche Aufgaben sie übernehmen sollen. Vor allem organisatorische und administrative Tätigkeiten eignen sich dafür. Dazu gehören beispielsweise die Patientenaufnahme, Terminvergabe, Telefonservice, Dokumentation, Ablage, Bestellwesen oder die Vorbereitung der Abrechnungen. Dadurch wird Ihr medizinisches Fachpersonal entlastet und kann sich stärker auf die medizinischen Tätigkeiten konzentrieren. Mit entsprechender Einarbeitung und Anleitung können Quereinsteiger auch einfache medizinische Tätigkeiten erlernen, beispielsweise Blutdruck messen, Verbände wechseln oder bei Untersuchungen assistieren.

Haftung, Delegation und rechtliche Rahmenbedingungen

Wichtig dabei ist, dass diese Tätigkeiten nur nach Einweisung und unter Ihrer Verantwortung durchgeführt werden. Die Verantwortung für delegierte Tätigkeiten liegt weiterhin beim Arzt. Führt ein Mitarbeiter eine Tätigkeit aus, für die er nicht ausreichend qualifiziert oder eingewiesen ist, kann im Schadensfall der Praxisinhaber haften. Deshalb ist eine ausreichende Einweisung, Anleitung und Überwachung durch den Arzt Voraussetzung. Daher sollten Sie klare Aufgabenbereiche festlegen und dokumentieren, welche Tätigkeiten delegiert wurden und welche Einweisungen erfolgt sind. Schulungen und Einweisungen sollten stets schriftlich festgehalten werden.



Wichtig

Sie müssen anleiten und überwachen – die Verantwortung bleibt bei Ihnen als Praxisinhaber.

Strukturierte Einarbeitung ist entscheidend

Damit der Einsatz von Quereinsteigern erfolgreich ist, spielt die Einarbeitung eine entscheidende Rolle. Ohne eine klare Einarbei-

tung sind neue Mitarbeiter schnell überfordert, machen Fehler oder verlassen die Praxis nach kurzer Zeit wieder. Wenn Sie Quereinsteiger einstellen, sollten Sie daher strukturiert vorgehen.

Ein Muss sind daher:

- Einarbeitungspläne
- Checklisten für Arbeitsabläufe
- Feste Ansprechpartner
- Regelmäßige Feedbackgespräche
- Schulungen zu Arbeitssicherheit, Datenschutz und Schweigepflicht
- Einweisung in Praxissoftware und Praxisabläufe
- Hygieneschulung
- Schulung zum Notfallmanagement



Quereinsteiger unterstützen Ihr Team – auch ohne klassische Ausbildung.

Wenn Sie diese Punkte beachten, erleichtern Sie neuen Mitarbeitern den Einstieg erheblich und reduzieren gleichzeitig Fehler und Unsicherheiten im Praxisalltag. Eine gute Einarbeitung trägt wesentlich zur Mitarbeiterzufriedenheit bei und ist gleichzeitig ein wichtiger Bestandteil des Qualitätsmanagements in der Arztpraxis.



Mein Tipp

Es gibt Fortbildungen speziell für Quereinsteiger in Arztpraxen, die beispielsweise als Fernlehrgänge über mehrere Monate angeboten werden. Solche Fortbildungen können helfen, fehlendes medizinisches oder organisatorisches Wissen systematisch aufzubauen.



Fazit

Quereinsteiger bieten viele Vorteile: Sie besetzen offene Stellen schneller, entlasten Ihr Team und bringen neue Perspektiven in die Praxis. Mit klaren Aufgaben und gezielter Einarbeitung werden sie langfristig zu wertvoller Unterstützung.

(RW)



?! „Ist es zulässig, Mitarbeiter im Rentenalter Tätigkeiten auf Leitern ausführen zu lassen?“

Frage: „Unser langjähriger Hausmeister geht im Oktober in Rente, möchte danach aber stundenweise weiterhin seinen Job ausüben. Darf er in dem fortgeschrittenen Alter überhaupt noch auf Leitern arbeiten?“

Antwort: Ja – aber nur, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Grundsätzlich gibt es für das Arbeiten auf Leitern keine Altersgrenze. Sie entscheiden individuell, ob Ihr Hausmeister auf einer Leiter arbeiten kann.

Ausschlaggebend sind die körperlichen Voraussetzungen

Anhand einer Gefährdungsbeurteilung müssen Sie regelmäßig prüfen, ob Ihr Hausmeister gesundheitlich für die Tätigkeit geeignet ist. Dabei sind individuelle Einschränkungen zu berücksichtigen, wie z. B. Gleichgewicht, Sehvermögen, Muskelkraft oder Einnahme von Medikamenten. Ferner müssen Sie bewerten, ob Leitern für die Tätigkeit das geeignete Arbeitsmittel sind.

Wichtig: Auch ältere Beschäftigte müssen jährlich unterwiesen werden (z. B. richtiger Leiteraufstieg, Standposition, Sichtkontrolle der Leiter etc.).



Mein Tipp

Leitern sind immer die zweite Wahl. Prüfen Sie deshalb, ob Sie Ihrem Hausmeister nicht ein sichereres Arbeitsmittel zur Verfügung stellen können, etwa eine Hubarbeitsbühne, ein Gerüst oder ein Podest.



Download-Tipp

Weitere nützliche Tipps finden Sie in der DGUV-Information 208-016 „Die Verwendung von Leitern und Tritten“:

📄 <https://kurzlinks.de/2njd>

(RK)

?! „Darf unser Azubi allein im Labor arbeiten, wenn der Ausbilder im Büro nebenan ist?“

Frage: „Unser Azubi ist im zweiten Ausbildungsjahr zum Chemielaboranten. Muss der Ausbilder bei Tätigkeiten im Labor, wie z. B. Fertigstellen einer Messreihe, ständig dabei sein, oder reicht es, wenn er nebenan im Büro für Fragen erreichbar ist?“

Antwort: Auszubildende dürfen im Labor grundsätzlich nicht völlig auf sich allein gestellt sein, da der Ausbildungsbetrieb eine gesetzliche Aufsichts- und Fürsorgepflicht trägt.

Aufsichtspflicht versus Selbstständigkeit

Der Ausbilder muss nicht physisch jede Sekunde neben dem Azubi stehen. Das Ausbildungsziel „berufliche Handlungsfähigkeit“ erfordert eine schrittweise Selbstständigkeit. Je erfahrener der Azubi und je ungefährlicher die Tätigkeit, desto eher ist ein kurzes Alleinarbeiten möglich.

Rechtliche Grenzen der Alleinarbeit

Gefährliche Arbeiten: Alleinarbeit ist strikt verboten, wenn eine hohe Unfallgefahr besteht oder im Notfall keine sofortige Hilfe gewährleistet werden kann. Im Labor betrifft dies oft den Umgang mit gefährlichen Chemikalien oder Drucksystemen.

Sicherheitsmaßnahmen: Falls jemand zeitweise allein arbeitet, muss der Arbeitgeber durch technische oder organisatorische Maßnahmen (z. B. Notrufsysteme, Totmannschalter, Kontrollgänge) sicherstellen, dass im Notfall Hilfe sofort alarmiert werden kann.

Minderjährige: Für Azubis unter 18 Jahren gelten durch das Jugendarbeitsschutzgesetz besonders strenge Regeln.



Azubis im Labor: Selbstständig, aber unter Aufsicht.

Was der Ausbilder tun muss

Bevor ein Azubi Aufgaben eigenständig übernimmt, muss der Ausbilder den Azubi umfassend über die Gefahren unterweisen und sicherstellen, dass eine erfahrene Fachkraft jederzeit als Ansprechpartner in erreichbarer Nähe ist.



Fazit

Den Azubi allein eine Messreihe fertigstellen zu lassen, während der Ausbilder im Büro nebenan ist, ist verantwortbar, sofern keine besonderen Gefahren vorliegen. (RK)



Haben auch Sie eine Frage an unsere Fachexperten? Dann schreiben Sie gerne direkt an redaktion@safetyxperts.de



Cannabis-Konsum: Null Toleranz im Gesundheitswesen!

Die Legalisierung von Cannabis wirft besonders im sensiblen Bereich des Gesundheitswesens und der Pflege viele Fragen auf. Auch wenn der private Konsum nun für Erwachsene unter bestimmten Auflagen straffrei ist, bedeutet dies keineswegs eine Freigabe für den Dienst am Patienten. Für die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit gilt weiterhin eine klare Linie.

Sicherheit geht vor: Die „Null-Toleranz“-Position

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) vertritt eine eindeutige Position: „NULL Alkohol und NULL Cannabis bei Arbeit und Bildung“. Dies gilt insbesondere für Berufe in der Pflege und Medizin, da hier die Verantwortung für Menschenleben im Vordergrund steht. Nach der DGUV-Vorschrift 1 dürfen sich Beschäftigte nicht durch berauschende Mittel in einen Zustand versetzen, der sie selbst oder andere gefährdet.

Konsum vor der Arbeit: Ein hohes Risiko

Häufig unterschätzt wird die Wirkung von Konsum, der vor Dienstbeginn stattgefunden hat. Entscheidend ist allein die Beeinträchtigung während der Arbeitszeit. Wer unter Cannabiseinfluss arbeitet, riskiert nicht nur seinen Unfallversicherungsschutz, sondern setzt sich auch massiven haftungsrechtlichen Risiken und arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung aus. Null Toleranz gilt hier konsequent im Arbeitsalltag.

Wann ist man wieder „nüchtern“? Die Krux mit dem THC-Abbau

Im Gegensatz zu Alkohol ist die Dauer der Cannabis-Wirkung schwer vorhersehbar und hängt stark von der Konsumform ab:

- **Inhalativ (Rauchen/Vaporisieren):** Die Wirkung tritt unmittelbar ein, hält meist zwei bis fünf Stunden an.
- **Oral (Edibles/Kekse):** Verzögerter Wirkungseintritt (nach 30 bis 90 Minuten), Dauer: sechs bis zwölf Stunden oder länger.

Das Hauptproblem dabei: Der Wirkstoff THC ist lipophil und bindet sich daher im Fett- und Gehirngewebe. Während Alkohol linear abgebaut wird, kann THC noch Tage oder sogar Wochen nach dem Konsum im Körper nachgewiesen werden. Nach aktuellem Wissensstand gibt es keine verbindlichen Grenzwerte oder Empfehlungen, ab welchem zeitlichen Abstand nach dem Konsum eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung sicher ausgeschlossen werden kann.



Fazit

Da die individuelle Wirkung von Cannabis unvorhersehbar ist und Tests nicht sicher zwischen akuter Beeinträchtigung und Nachwirkungen unterscheiden können, ist der sicherste Weg der vollständige Verzicht vor und während des Dienstes. Die Mitarbeitenden tragen dabei die Verantwortung, ihren Konsum so zu gestalten, dass eine Beeinträchtigung der Arbeitsleistung oder der Patientensicherheit ausgeschlossen ist.

(AG)

Frühlingsfit ins Büro – sicher mit dem Fahrrad zur Arbeit

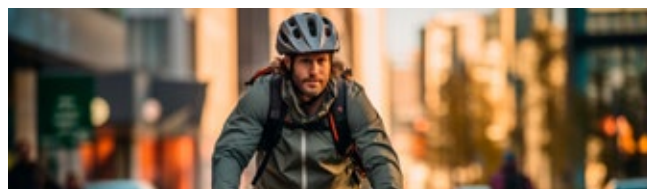
Mit den ersten warmen Tagen beginnt die Fahrradsaison. Ein kurzer Technik- und Ausrüstungscheck sorgt für einen sicheren und angenehmen Arbeitsweg.

Fahrradcheck vor dem Start

- **Reifen:** Luftdruck prüfen, auf Risse achten
- **Bremsen:** Beläge und Druckpunkt kontrollieren
- **Beleuchtung:** Funktionstest durchführen
- **Kette:** Reinigen und gut ölen für leichtes Treten

Sichtbarkeit und Sicherheit

- StVZO-konforme Beleuchtung ist Pflicht: weißes Vorderlicht, rotes Rücklicht, Reflektoren an Speichen und Pedalen
- Reflektierende Kleidung oder Rucksacküberzüge erhöhen die Sichtbarkeit
- Moderne Helme mit LED oder Bremslicht bieten zusätzlichen Schutz und erhöhen wesentlich die Sichtbarkeit im Straßenverkehr



Mit einem Fahrradcheck starten Sie sicher in die Saison.



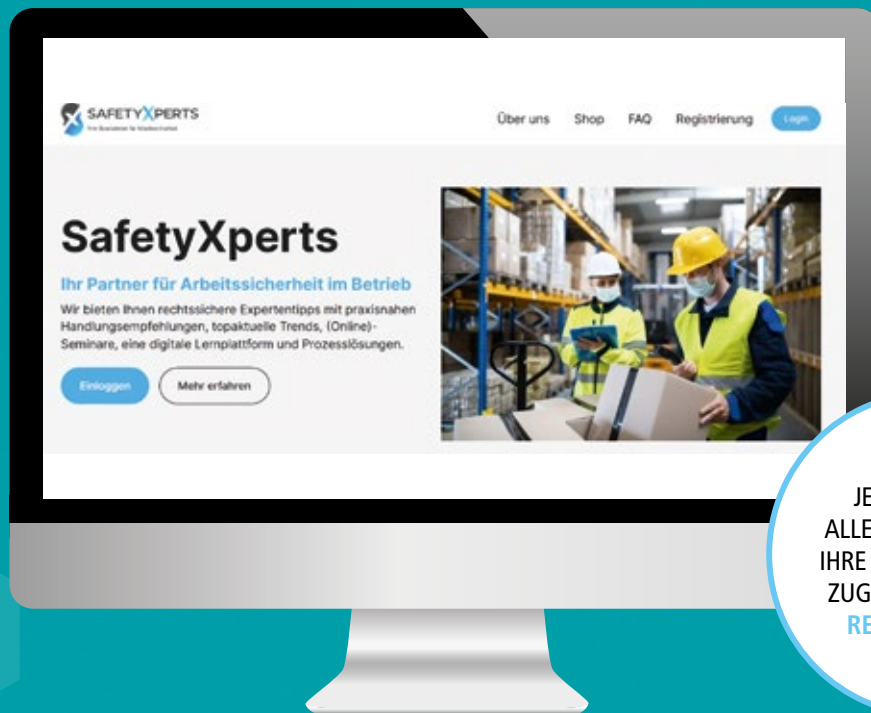
Mein Tipp

Durch regelmäßige (kostenlose) Inspektionen für Diensträder fördern Sie die Sicherheit Ihrer Mitarbeitenden und sorgen für eine zuverlässige, entspannte und stressfreie Anfahrt zur Arbeit.

(AG)



NUTZEN SIE IHREN EXKLUSIVEN ONLINEBEREICH



JEDERZEIT VON
ALLEN GERÄTEN AUF
IHRE ARBEITSHILFEN
ZUGREIFEN. GLEICH
REINSCHAUEN!



**Nutzen Sie den
Onlinebereich auch
mobil und stöbern
Sie durch die Updates:
safetyxperts.de/login**



Arbeitshilfen: Muster, Vorlagen, Checklisten

Bequemer als Google und verlässlicher als KI: Sie finden über die Schlagwortsuche alle Arbeitshilfen zum Herunterladen und Bearbeiten.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen – nichts geht verloren!



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.

Impressum

SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28 / 95 50 120 • Fax: 02 28 / 36 96 486 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundendienst@safetyxperts.de • E-Mail für Leserfragen: gesundheitswesen@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN: 2365-7723 • Erscheinungsweise: 26-mal pro Jahr • Redaktionell Verantwortlicher: Martin Grashoff, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG; Adresse s. o. • Redaktion: Annabell Gottschalk, Bayreuth (AG); Ricarda Waldon, Bayreuth (RW); Renate Tief, Estenfeld (RT); Dr. Robert Kaufmann, Bad Neuenahr-Ahrweiler (RK) • Produktmanagement: Sonja Pianka-Heynen, Bonn • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Titelbild: © VRD – stock.adobe.com • Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier • Alle Angaben in „Arbeitsschutz und Hygiene im

Gesundheitswesen“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Im Interesse der Lesbarkeit verzichten wir in unseren Beiträgen auf geschlechtsbezogene Formulierungen. Selbstverständlich sind immer Frauen und Männer gemeint, auch wenn explizit nur eines der Geschlechter angesprochen wird. © 2026 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Seite 3: AdobeStock Pomezzi; Seite 4: AdobeStock Pixel-Shot; Seite 6: AdobeStock contrastwerkstatt; Seite 8: AdobeStock magele-picture; Seite 9: AdobeStock Dan Race; Seite 10: AdobeStock Adobe Contributor

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





Fachkräftemangel im Gesundheitswesen

Was denken Sie, wie viele Stellen konnten 2024 im Gesundheitswesen nicht besetzt werden?

- 13.000
- 26.000
- 46.000

Es waren 46.000 Stellen. Dies zeigt, wie groß der Bedarf im Gesundheitswesen an Fachkräften ist und wie wichtig neue Wege sind. (RW)
Quelle: NR-Kurier vom 15.03.2026

🔗 <https://kurzlinks.de/cv9g>



**In der nächsten
Ausgabe lesen Sie:**

Sommerhitze im Anmarsch – sind Sie vorbereitet?

**So gelingt der Umstieg auf eine neue
Praxissoftware reibungslos**

**Patientenzentriert kommunizieren – mit kleinen
Worten große Wirkung erzielen**



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit