**Kommentar zum Beitrag**

**Alle reden über Fachkräftemangel - wie sieht es an der MHH aus**

Der in der Distelausgabe 03/2022 ohne Nennung eines verantwortlichen Autors abgedruckte Artikel bedarf aus der Sicht einer Vielzahl von Mitarbeitenden des Zentrallabors der MHH eine Richtigstellung. Als leitender Klinischer Chemiker spreche ich im Folgenden gleichsam auch für unsere leitenden MTLAs des Zentrallabors der MHH.

Die Situation im Zentrallabor bzw. den dort im Jahr 2018 konsolidierten Laborbereichen war seinerzeit durchaus so, dass mit Einzug in ein neues Laborgebäude die Belegschaft auf eine zuvor festgelegte Mitarbeiterzahl zu reduzieren war. Dies war vor allem einem nun höheren Automatisationsgrad bei gleichzeitig gesteigerter Effizienz im gesamten Laborbetrieb geschuldet. Der im Artikel verwendete Begriff Mindestmitarbeiterzahl ist schon deshalb irreführend, da sich solche Zahlen aus einem Benchmark mit wirtschaftlich arbeitenden Laboren vergleichbarer Größenordnung ergeben. Dies ist primär ein Richtwert ohne Mindest- oder Maximalangaben, welcher allerdings die Wirtschaftlichkeit eines solchen Betriebes bestimmt. Nach Jahren, wo Krankenhauslabore allzu leichtfertig outgesourct wurden, ist es somit verständlich, dass ein moderner Laborbetrieb zumindest kostenneutral arbeiten muss.

Da sich seit den 90er Jahren die Effizienz labordiagnostischer Prozesse durch einen höheren Automatisationsgrad deutlich steigern ließ, entstanden bereits in der Vergangenheit Personalüberhänge, die sich nur allmählich durch Berentungen bereinigen ließen. Hierdurch ergab sich über die Jahre in der Labordiagnostik eine zunehmende Überalterung der Belegschaft, da es keine neuen Stellen gab, um regelmäßig Berufseinsteiger\*innen in den Laborbetrieb aufzunehmen.

Diesem Problem konnte schließlich in Übereinkunft mit dem Präsidium der MHH seit dem Jahr 2020 Jahren entgegengewirkt werden. Inzwischen werden nun jährlich mehrere Absolventen der MTLA-Schule in das Zentrallabor übernommen.

Anders als jedoch im Artikel dargestellt fand und findet seitens der Laborleitung keineswegs eine Bevorzugung dieser jungen Arbeitskräfte statt. Aufgrund der Komplexität der Prozesse im Bereich der Laborplattformen werden alle frisch ausgebildeten MTLA-Kräfte kontinuierlich Schritt für Schritt aufgebaut, damit diese nach und nach vermehrt Aufgaben im 24/7-Arbeitsbereich des ZLA übernehmen können. Für solch eine komplexe Einarbeitungsphase muss jeweils ein Zeitfenster von fast einem Jahr eingeplant werden. Natürlich sollen und werden diese jungen Arbeitskräfte dann zunehmend vor allem auch die älteren Mitarbeiter\*innen in den anstrengenden Schichtdiensten entlasten.

Die Arbeit in einem hochkomplexen Laborbetrieb besteht nicht nur als den rein analytischen Prozessen. Jedes größere Labor lebt auch von den Einsendungen externer Kunden. In solchen Fällen muss für jede eingegangene Sendung ein kompletter Auftrag inklusive einer Neuaufnahme für entsprechende Patienten im Krankenhausinformationssystem vorgenommen werden. Ebenso müssen die Probeneinsendungen aus dem eigenen Klinikbetrieb angenommen, ausgepackt und weiter prozessiert werden. In diesen Prozessabläufen sollte zwar primär ein fester Personalstamm eingesetzt werden, welcher nicht über eine höherwertigere MTLA-Ausbildung verfügt. Doch Urlaub sowie hohe Krankenstände bringen regelmäßig im Laborbetrieb Erfordernisse mit sich, dass auch MTLAs dort unterstützend tätig werden, damit die Patientenversorgung letztlich nicht gefährdet wird. Ohnehin werden auf Basis des MTA-Gesetzes die Schichtdienste ausschließlich mit MTLAs besetzt, welche hierzu alle Prozesse von der Probenannahme bis hin zum technisch validierten Befund beherrschen müssen.

Schließlich sind wir uns alle darüber im Klaren, dass das Labor als Dienstleister im Sinne der zu behandelnden Patienten und der betreuenden Ärzte tätig wird und hierbei die gesamte Belegschaft Hand in Hand Ihr Bestes gibt.

Prof. Dr. Ralf Lichtinghagen