



Dr. Max Kaplan,
Präsident der BLÄK

Qualität der Weiterbildung im Fokus

Nicht erst seit dem Projekt „EVA“ im Jahr 2009 beschäftigen sich die Landesärztekammern (LÄK) in Deutschland mit der Qualität der ärztlichen Weiterbildung, denn eine „gute“ Weiterbildung wird als das Element der Strukturqualität ärztlichen Handelns verstanden, neben der Prozess- und Ergebnisqualität nach den zentralen Qualitätsdimensionen in der gesundheitlichen Versorgung von Avedis Donabedian.

Kernaufgaben

Gemäß ihrem Aufgabenzuschnitt ist die Bayerische Landesärztekammer (BLÄK) eine Körperschaft, die gleichzeitig Ordnungs-, Interessenvertretungs- und Serviceaufgaben zu bewältigen hat, insbesondere in Weiterbildungsangelegenheiten. Service in der Weiterbildung bedeutet für die BLÄK, konkrete Erleichterungen bei der Erfüllung ihrer Kernaufgaben für die Mitglieder zu schaffen. Hier hat sich in den vergangenen Jahren in der BLÄK einiges getan: Wir haben die telefonische Erreichbarkeit optimiert, die Weiterbildungsanträge können online gestellt werden – schon fünf Monate vor Beendigung der Mindestweiterbildungszeit – und der Umfang der Befugnis der Weiterbilder sowie weitere Formulare und Listen, stehen internetgestützt zur Verfügung. Im Informationszentrum (IZ) der BLÄK werden die eingehenden Anträge formal auf ihre Vollständigkeit gesichtet, was zur Beschleunigung der Antragsbearbeitung wesentlich beiträgt, liegt doch die maximale Bearbeitungszeit eines Antrags auf Erwerb einer Qualifikation heute durchschnittlich bei drei bis sechs Wochen, vorausgesetzt die Unterlagen liegen vollständig vor. Doch hier liegt häufig das Problem, denn die Nachreichung der angeforderten Unterlagen gestaltet sich oft langwierig.

Die ärztliche Weiterbildung ist historisch geprägt durch eine aktive Mitwirkung der sich Weiterbildenden in der Patientenversorgung einerseits, bei gleichzeitiger Anleitung durch den Weiterbildungsbefugten (WBB) andererseits. Formal verfügt in fast allen Fällen der Praxisinhaber bzw. der Abteilungsleiter über die Befugnis und er muss gemäß seiner Verantwortung die Weiterbildung persönlich durchführen. Entscheidend ist, dass derjenige, der die Befugnis inne hat auch, die Weiterbildung selbst erbringt. Dabei darf keinesfalls der Eindruck vermittelt werden, Weiterbildungsstellen würden zur Bewältigung des Arbeitsaufkommens geschaffen und die Weiterbildung bliebe dabei auf der Strecke.

Mit der Generationen Y verändert sich die Situation der sich Weiterbildenden. Ein Weiterbildungsplatz muss heute attraktiv sein, finden junge Berufsanfänger doch vielfältige Arbeitsplatzchancen. Eine ausgeglichene Work-Life-Balance ist heute eine Selbstverständlichkeit und ein entscheidender Bewertungsfaktor,

geht es um die Arbeitsplatzattraktivität. Das spezielle Weiterbildungsangebot wird kritisch analysiert, nicht zuletzt die Arbeitszeitregularien. Es gilt jedoch die Frage zu stellen, wie innerhalb des zeitlich verfügbaren Rahmens, der zunehmenden Arbeitsverdichtung in der Patientenversorgung und der zugehörigen Dokumentationspflicht die von den Weiterbildungsassistenten geforderte Weiterbildungsorientierung möglichst innerhalb der Mindestweiterbildungszeit realisiert werden kann.

Die WBB stehen unter einem enormen ökonomischen Druck, gekennzeichnet durch Fallzahlen, Case-Mix-Index und Case-Mix-Punkten sowie Verweildauer und Budget. Die administrative Arbeitsverdichtung durch Führungsaufgaben verbunden mit dem höheren Leistungsdruck führt nicht zur Verbesserung der Weiterbildungsqualität. Ohne zusätzliche Planstellen sowie organisatorische und strukturelle Verbesserungen ist das Problem nicht zu lösen. Ein strukturierter Weiterbildungsplan und didaktische Kompetenzen der WBB sind notwendig und sinnvoll. Unter den eingangs geschilderten Prämissen ist die Frage erlaubt, ob eine umfassende Weiterbildung überhaupt noch möglich ist. Dabei kann eine allzu großzügige Bestätigung der erforderlichen Weiterbildungsinhalte durch den WBB den Konflikt nicht lösen. Zum Teil anonyme Anzeigen aus der Kollegenschaft haben bereits zu Rücknahmen von Bezeichnungen geführt und die WBB mussten mit dem konsekutiven Widerruf der Befugnis rechnen.

Struktur und Inhalte

Bei all diesen Diskussionen steht die Qualität der Weiterbildung im Fokus. Dies hat auch der Gesetzgeber erkannt, doch anstatt die Ursachen anzugehen, ging er einen anderen Weg. Er hat im Sozialgesetzbuch V im § 75a festgelegt, dass „bis zu 5 Prozent der vorgesehenen Fördermittel überregional für die Errichtung und Organisation von Einrichtungen, die die Qualität und Effizienz der Weiterbildung verbessern können, bereitgestellt werden“.

Wieviel Regulierung in der Weiterbildung im Sinne der Qualität müssen wir unserem Berufsstand abverlangen, um Eingriffen von Dritten vorzuzukommen? Wieviel Struktur und Inhalte in der Weiterbildung müssen wir sicherstellen ohne dabei als allzu bürokratisch wahrgenommen zu werden? Dabei ist unsere Vorgehensweise, die Gewährleistung einer qualifizierten Weiterbildung mit einem abschließenden kollegialen Fachgespräch, meines Erachtens einer kostspieligen und mehrstufigen Prüfung zum Erwerb der Facharztqualifikation eindeutig vorzuziehen. Wir alle – Weiterbildungsassistenten, Weiterbilder und wir als Landesärztekammer – sind gefordert, wir alle müssen liefern, letztendlich für den Erhalt einer hochwertigen Patientenversorgung.