

nicht aus Überforderung, sondern weil von ihnen ohne Aussicht auf wesentliche Änderungen, die Erledigung von unliebsamen Aufgaben verlangt wurde. Das es anders gehen kann, wird auf den Weiterbildungskursen durchaus vermittelt, und es gibt hier unter den Referenten auch die eine oder andere Lichtgestalt. Aber dass kann insgesamt die Qualität der Weiterbildung nicht anheben. Man braucht ja nur unsere leidgeplagten Prüfer-Kollegen zu fragen, wie es um die kollegialen Fachgespräche bestellt ist.

Meine Hoffnung für die Zukunft der Arbeitsmedizin ist, dass wir als Fachgebiet unsere Qualität in der Weiterbildung deutlich steigern. Weiterbilder, die ihrer Aufgabe nicht nachkommen, egal welche Zertifikate und Titel sie vorweisen können, müssen aus der Weiterbildung ausgeschlossen werden. Es muss hier fachintern zu regelmäßigen und zeitnahen Überprüfungen kommen. Die vorhandenen Instrumente zur Qualitätssicherung sind zwar im Ansatz geeignet, werden aber zu einfach ausgehebelt. Das dies so ist, zeigt die vorhandene Qualität der Weiterbildung nur all zu deutlich.

Wenn wir in der Lage sind, entsprechend hohe Qualität in den Betrieben anzubieten, sind diese auch bereit, leistungsgerecht zu bezahlen. Dann gehören wir nicht mehr zur schlecht bezahltesten Gruppe in der Ärzteschaft, und ein weiterer Anreiz für interessierte Kollegen für unser Fachgebiet ist geschaffen.

Liebe Kolleginnen und Kollegen: Lasst uns gemeinsam dieses Problem angehen. Es geht um nichts weniger als unsere Zukunft und die Möglichkeit, der Prävention ein echtes, kompetentes, ärztliches Gesicht zu geben.

Wir sind wichtig und werden gebraucht. Aber das, was vielen Betrieben als arbeitsmedizinische Betreuung angeboten wird, verdient diesen Namen nicht. Das können wir nur über eine deutliche Verbesserung der Weiterbildungsbedingungen erreichen. □

E. B.

Was können wir tun ?

Die Diagnose ist gestellt – wir haben zu wenig Arbeitsmediziner und zu wenig attraktive Weiterbildungsstellen. Was könnten wir tun?

Wir könnten die Qualitätsanforderungen an die Weiterbildung in der Arbeitsmedizin weiter senken. Weiterbildung aus der Ferne erlauben, Weiterbildung auf Honorarbasis ermöglichen, Bibliothek und Hilfskräften einsparen, von der abgerechneten Betriebsarztstunde nur 30 Minuten leisten; ein Weiterbilder könnte mehr als 10 Ärzte im Umkreis von 150 km weiterbilden. – Aber das alles haben wir schon! Unter den Augen der Ärztekammern erfolgt sogar Weiterbildung auf Honorarbasis und in prekären Verhältnissen.

Die Kammern können kaum intervenieren, weil viele Dienste bundesweit organisiert und als GmbH nicht Mitglied der Kammern sind.

Viele Assistenten sehen ihren Weiterbilder kaum. Dienste verweigern die gemeinsame Begehung von betreuten Betrieben durch Assistent und Weiterbilder (O-Ton eines Weiterbildungsleiters: „Keiner will 2 Ärzte in seinem Betrieb bezahlen!“).

Kunden werden nicht darüber informiert, dass sich ihr „Betriebsarzt“ in der Weiterbildung befindet.



Dr. Martin Roth
Facharzt
für Arbeitsmedizin

Geschäftsführer und Betriebsräte in kleinen und mittleren Betrieben klagen über die teilweise geringe arbeitsmedizinische Kompetenz ihrer Betriebsärzte; klagen über Betriebsärzte, die im Betrieb eine regelmäßige, aber selten besuchte „Sprechstunde“ abhalten, statt proaktiv Dinge in Bewegung zu bringen.

Das vielerorts übliche Preisniveau von 50–75 € pro geleisteter Einsatzstunde ist für den Betrieb einer Praxis zu gering. Unter diesem Preisdruck ist eine ordentliche Weiterbildung nicht möglich. Was können wir tun?

1) Die Weiterbildungsordnung korrekt anwenden und die Kollegen Weiterbilder, die sich von ihrem Dienstherrn zu unethischem Verhalten zwingen lassen, von der Last der Weiterbildungsbefugnis befreien. 2) dem Markt eine neue Preisfindung für arbeitsmedizinische Dienstleistungen ermöglichen. □

Deshalb bin ich in der Arbeitsmedizin ...



Um der Wahrheit die Ehre zu lassen, kam ich zur Arbeitsmedizin, weil es eine Möglichkeit war, Familie und Beruf zu verbinden. Fasziniert war ich schnell von der Vielschichtigkeit der Tätigkeit und der Möglichkeit wirkliche Prävention zu betreiben. Mit den verschiedensten Ebenen im Betrieb zu verhandeln, zu überzeugen

und schließlich das Vertrauen sowohl der Arbeitsgeber als auch der Beschäftigten zu gewinnen, ist für mich auch nach 17 Jahren in der Arbeitsmedizin – jetzt als Arbeitsschutzärztin bei einer Unfallkasse – immer noch eine Herausforderung. □

Dr. med. Annemarie Schweiger