

Um einen Fachärztemangel zu vermeiden, muss sich die ärztliche Weiterbildung lohnen

Darstellung ärztlicher Weiterbildungskosten im Krankenhaus



Dipl.-Kauffrau Angela Heil



Dr. rer. pol. Martin Schwandt



Professor Dr. Oliver Schöffski

So fortschrittlich und den wirtschaftlichen Notwendigkeiten entsprechend das DRG-Abrechnungssystem sein mag, für einen fairen Leistungserbringungsvergleich müssen auch alle erbrachten Leistungen der Kliniken berücksichtigt werden.

Die Notwendigkeit der Ausbildung des ärztlichen Nachwuchses hat durch einen drohenden Fachärztemangel eine hohe Dringlichkeit erreicht. Eine leistungsgerechte Vergütung muss diese daher auch finanziell berücksichtigen. Doch in welcher Höhe fallen Kosten für die ärztliche Weiterbildung an? Bisher fehlen fundierte Daten, um die durch die Durchführung der ärztlichen Weiterbildung anfallenden Mehrkosten aufzuzeigen.

In einer Diplomarbeit am Lehrstuhl für Gesundheitsmanagement der Universität Erlangen-Nürnberg in Zusammenarbeit mit dem Klinikum Nürnberg wurde dieses Thema genauer beleuchtet. Exemplarisch wurden dabei die Allgemeine Chirurgie und die HNO-Klinik näher betrachtet. Es wurden Tagesabläufe der Assistenzärzte dokumentiert, Gespräche geführt und eine anonyme Befragung aller Ärzte vorgenommen. Den Kernbereich stellt der Operationsaal, als einer der kostenintensivsten Bereiche eines jeden Krankenhauses, dar. Nicht zuletzt findet dort für die operativen Fächer ein großer Teil der ärztlichen Weiterbildung statt.

Als häufig erbrachte Standardeingriffe wurden in der Allgemeinen Chirurgie die laparoskopische Cholezystektomie und in der HNO-Klinik die Tonsillektomie exemplarisch näher untersucht. Es wurden alle Schnitt-Naht-Zeiten der im Jahr 2008 durchgeführten Operationen mit demselben OPS-Code und derselben DRG miteinander verglichen. Unterschieden wurde dabei lediglich, ob die Operation von einem Facharzt oder einem in Weiterbildung befindlichen Arzt (im Folgenden vereinfachend „Assistenzarzt“ genannt) durchgeführt wurde. Im Ergebnis zeigten sich signifikante Unterschiede. Für die laparoskopischen Cholezystektomien benötigten Assistenzärzte durchschnittlich 15 Minuten mehr als die Fachärzte, bei den Tonsillektomien lag dieser Wert im Durchschnitt bei sechs Minuten mehr.

Interessant beim Vergleich beider Eingriffsarten ist, dass der erhöhte Zeitbedarfsfaktor der Assistenzärzte gleich ist. Subtrahiert man das Verhältnis an der Anzahl der Operationen von dem Verhältnis der benötigten Zeit, so erhält man bei beiden einen Wert von ca. fünf Prozent. Dies bedeutet, dass ein Assistenzarzt für die gleiche Operation im Durchschnitt etwa fünf Prozent mehr Zeit benötigt als ein Facharzt. Dieses erste Ergebnis muss nun durch weitere Untersuchungen validiert werden. Es wurde bereits in einem nächsten Schritt eine allgemeine Formel für den beschriebenen Sachverhalt entwickelt. Bestätigt sich der

erste genannte Wert auch in weiteren Untersuchungen, wäre es mit dieser Formel relativ leicht möglich, die entstehenden zusätzlichen Kosten durch die ärztliche Weiterbildung im Operationsaal zu berechnen.

Anhand der durchgeführten ersten Untersuchung lassen sich auch bereits auf Kosten-seite erste Hochrechnungen durchführen. Bei durchschnittlichen Operationskosten von ca. zwölf Euro pro Minute und einer verlängerten Operationsdauer von 15 Minuten verursacht eine von einem Assistenzarzt durchgeführte laparoskopische Cholezystektomie ca. 180 Euro an Mehrkosten. Unberücksichtigt bleibt hierbei, dass in einem weiterbildenden Krankenhaus auch die Anästhesiezeiten verlängert sind. Für eine laparoskopische Cholezystektomie erhält ein Krankenhaus derzeit ca. 2.663 Euro. Geht man von einer durchschnittlichen Umsatzrendite von ca. zwei Prozent aus, könnte das Krankenhaus mit diesem Eingriff ca. 53 Euro Gewinn erwirtschaften. Durch die Durchführung der ärztlichen Weiterbildung geht diese Gewinnmöglichkeit verloren und kann sogar in einen Verlust münden.

Während seiner gesamten Weiterbildung zum Facharzt für Allgemeine Chirurgie muss ein Assistenzarzt 25 Cholezystektomien durchführen. Entstehen für jede einzelne Cholezystektomie durchschnittlich Mehrkosten in Höhe von 180 Euro, verursacht allein diese Eingriffsart über

die Dauer der Weiterbildung pro Assistenzarzt Kosten in Höhe von 4.500 Euro. Insgesamt müssen Assistenzärzte der Allgemeinen Chirurgie 435 Operationen durchführen, pro Jahr also ungefähr 73 Stück. Legt man hier wieder eine 15-minütige Operationszeitverlängerung zu Grunde und lässt eine Verlängerung der Operationszeit der Fachärzte durch das Erklären und Anleiten des Assistenzarztes außen vor, ergeben sich pro Jahr je Assistenzarzt Mehrkosten in Höhe von ca. 13.000 Euro für den Operationsbereich. Zieht man weitere Bereiche in die Betrachtung mit ein (Fortbildungen, Anleitungen etc.), kann man leicht mit Weiterbildungskosten in Höhe von 15.000 bis 20.000 Euro pro Jahr und Assistenzarzt rechnen.¹

Um festzustellen, wie viele Mehrkosten tatsächlich entstehen, ist der Vergleich zweier Kliniken notwendig, bei denen unter ansonsten gleichen Bedingungen eine die ärztliche Weiterbildung durchführt und die andere nicht. Solch ein direkter Vergleich ist wohl kaum durchführbar. Dennoch lässt sich schon jetzt aufzeigen, dass Weiterbildung zusätzliche Kosten verursacht und das DRG-System Krankenhäuser, die diese durchführen, finanziell schlechter stellt. Im Hinblick auf den sich bereits abzeichnenden Fachärztemangel ist es

jedoch dringend notwendig, die Voraussetzungen für die Durchführung der ärztlichen Weiterbildung in Krankenhäusern deutlich zu verbessern.

Zusammenfassend haben die Datenerhebungen klar erwiesen, dass die ärztliche Weiterbildung vor allem eines braucht: Zeit. Zeit für Erklärungen, Zeit für Fragen und Zeit, um die Handgriffe einer Operation zu erlernen. Der steigende Kostendruck, der einerseits zwar optimierte Prozessabläufe mit sich bringt, lässt aber andererseits genau diese Zeit nicht zu. Nur wenn man diesen Druck von weiterbildenden Kliniken nimmt, kann die Qualität der ärztlichen Weiterbildung auch zukünftig gesichert werden.

*Dipl.-Kauffrau Angela Heil,
Im Hasenleiser 6, 69126 Heidelberg
Dr. rer. pol. Martin Schwandt, Dipl.-Inf.,
Professor Dr. Oliver Schöffski, MPH,
beide Lehrstuhl für Gesundheitsmanagement der Universität Erlangen-Nürnberg,
Lange Gasse 20, 90403 Nürnberg*

¹ Weitere Ausführungen finden Sie in: „Darstellung ärztlicher Weiterbildungskosten im Krankenhaus“, Heil, A., Schwandt, M., Schöffski, O. (2009).



Zeichnung: Reinhold Löffler, Dinkelsbühl.

Lustlose

Dieser Montagmorgen hat es mal wieder in sich. Meier sieht schon rot, als sie ihr Büro betritt. Nicht nur, dass drei S-Bahnen ausfielen und sie sich am Bahnsteig die Beine in den Bauch stand, sodass sie sich erst mal mit einer Stunde Verspätung in der Zeiterfassung einloggen konnte. Hat ihr Müller doch auch noch im Lift vorhin einen Termin wegen eines neuen Projekts „EVA“ aufs Auge gedrückt. Ausgerechnet heute, ausgerechnet, wo sie doch mit einer Freundin zum Nordic Walken verabredet ist. Lustlos fährt sie den Rechner hoch. Da, eine E-Mail von Huber: Wo denn das Protokoll der letzten Besprechung „Ärztetag“ bleibe, das habe sie ihm doch schon am letzten Freitag vorlegen wollen. Das kannst du dir sonst wohin stecken, murmelt Meier. Die nächsten eineinhalb Stunden verbringt sie erst einmal im Internet. Die alte Fotoausrüstung will sie bei einer Internet-Auktion loswerden, für den kommenden Urlaub muss eine digitale her. Dann ab zur Poststelle. Das bestellte Büromaterial ist da. Meier zwingt flugs ein Päckchen Schreibpapier ab und verstaut sie in ihrer Tasche. Zu Hause braucht man ja schließlich auch was. Wir könnten Frau Meier im Mainstream wähen, gehört sie doch offensichtlich zu jener Überzahl, 67 Prozent, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die das „Gallup-Institut“ nun schon im neunten Jahr in Folge als „lustlose Dienst-nach-Vorschrift-Schieber“ identifiziert. Die Motivationsumfrage des Berliner Marktforschungsinstituts genießt inzwischen eine Art Kultstatus, gehört zumindest zu den wohl meistzitierten Untersuchungen überhaupt, redet sie doch denjenigen das Wort, die in deutschen Unternehmen einen Abgrund von Führungsschwäche sehen. Natürlich sind immer die Chefs schuld, wenn die Mitarbeiter lustlos und demotiviert zu Werke gehen oder gar bereits die innere Kündigung eingereicht haben. Führungskräftebildungen – schön und gut. Aber wo finde ich bitte den Workshop zum Thema: Wie überwinde ich meinen inneren Schweinehund?

Fragt sich Ihr

MediKuss