

Auslegung von Art. 19 und 20 der Weiterbildungsordnung (WBO) «SIWF Zeugnis und Evaluationsgespräche»

Art. 19 und 20 der WBO haben den folgenden Wortlaut:

Art. 19 Ausstellung des SIWF-Zeugnisses

- ¹ Die Leiterin oder der Leiter der Weiterbildungsstätte stellt der Kandidatin oder dem Kandidaten alle 12 Monate und am Ende einer Weiterbildungsperiode das SIWF-Zeugnis aus und erläutert es in einem persönlichen Gespräch, allenfalls unter Beizug der direkten Weiterbildnerin oder des direkten Weiterbildners. Bei Bedarf kann die Leiterin oder der Leiter der Weiterbildungsstätte das persönliche Gespräch an die direkte Weiterbildnerin oder den direkten Weiterbildner delegieren. Der Empfang des Zeugnisses ist von der Kandidatin oder dem Kandidaten auf dem Zeugnis mit Datum und Unterschrift zu bestätigen.
- ² SIWF-Zeugnisse über Weiterbildung nach Art. 33, 35 und 36 sind von der oder dem jeweiligen Fachverantwortlichen / Leiterin oder Leiter der Weiterbildungsstätte auszufüllen.

Art. 20 Evaluationsgespräche

- ¹ Die Leistungen der Kandidatin oder des Kandidaten werden periodisch mittels strukturierter Evaluationsgespräche beurteilt. Beide Seiten können jederzeit ein Evaluationsgespräch verlangen, wenn Problemsituationen auftreten. Ein Evaluationsgespräch findet mindestens einmal jährlich und jedenfalls bei Abschluss einer Weiterbildungsperiode statt (vgl. Art. 19 Abs. 1).
- ² Die Ergebnisse des Evaluationsgespräches werden der Kandidatin oder dem Kandidaten schriftlich mitgeteilt. Die Kandidatin oder der Kandidat erhält die Möglichkeit, sich zum Inhalt des Gesprächs zu äussern.
- ³ Die Kandidatin oder der Kandidat ist bei ungenügenden Leistungen unverzüglich zu informieren. In einem strukturierten Evaluationsgespräch werden konkrete Massnahmen und Ziele festgelegt, so dass der Kandidat oder die Kandidatin die Möglichkeit zur Verbesserung hat. Die Situation ist nach Ablauf einer angemessenen Frist in mindestens einem zusätzlichen Gespräch erneut zu bewerten.
- ⁴ Kandidatin oder Kandidat und Leiterin oder Leiter der Weiterbildungsstätte können bei Problemsituationen eine unabhängige Vermittlungsperson anrufen, welche vom SIWF bestimmt wird.

1. Evaluationsgespräche und Recht auf Anhörung (Art. 20 Abs. 1 und 2)

Evaluationsgespräche im Sinne von Art. 20 WBO sind strukturierte Gespräche, die eine effektive und kontinuierliche Beurteilung der Kandidatin oder des Kandidaten gewährleisten sollen¹. Sie dienen auch dazu, das rechtliche Gehör zu gewährleisten und den betreffenden Personen die Möglichkeit zu geben,

¹ Sie konkretisieren das im Rahmen des Bundesrechts angestrebte Weiterbildungsziel. Genauer gesagt sehen die Qualitätsstandards für die Weiterbildung vor, dass Ärztinnen und Ärzte in Weiterbildung mehrmals jährlich strukturierte Rückmeldungen zu ihren Lernfortschritten erhalten. Diese Rückmeldungen beziehen sich auf die Erfüllung der Lernziele und insbesondere auf die Befähigung, Patientinnen und Patienten im gewählten Fachgebiet selbstständig und kompetent zu betreuen (vgl. Art. 4 Abs. 2 Bst. a und Art. 25 Abs. 1 Bst. e; Akkreditierung der Weiterbildungsgänge der universitären Medizinalberufe (admin.ch) vom 1. Juli 2022).

sich zur Beurteilung ihrer Leistungen zu äussern. Sie sollen die Möglichkeit haben, ihre eigenen Einschätzungen und Schlussfolgerungen vorzubringen. Den Kandidaten muss deshalb innerhalb weniger Tage ein Protokoll des jeweiligen Evaluationsgesprächs in schriftlicher Form übermittelt werden (Art. 20 Abs. 2). Da der Inhalt eines von beiden Parteien unterzeichneten Protokolls juristisch nur schwer angreifbar ist, ist diese Form anderen Formen der schriftlichen Übermittlung (wie z.B. E-Mails) vorzuziehen. Jedoch kann die schriftliche Kommunikation keinesfalls ein Ersatz für ein strukturiertes Gespräch sein.

Die Leiterin oder der Leiter der Weiterbildungsstätte kann die Gespräche selbst führen oder diese Aufgabe der direkten Weiterbildnerin oder dem direkten Weiterbildner delegieren (vgl. Art. 19 WBO). In jedem Fall liegt es jedoch in ihrer/seiner Verantwortung, dafür zu sorgen, dass diese Gespräche durchgeführt werden und die Bedingungen der WBO eingehalten werden (Protokoll an den Kandidaten weiterleiten etc.). Ebenso ist es Aufgabe der Leiterin oder des Leiters der Weiterbildungsstätte, das SIWF-Zertifikat auf Grundlage der eigenen Beobachtungen und/oder der Beobachtungen der Mitarbeitenden zu unterschreiben. Denn die Leistungen können lediglich von denjenigen Personen beurteilt werden, die mit den betreffenden Kandidaten zusammengearbeitet haben. Der Kontext, in dem die Weiterbildungsperiode stattgefunden hat (z.B. das Stadium der Weiterbildung oder die zu erbringenden Aufgaben), und die besonderen Umstände im Zusammenhang mit der Abteilung (z.B. die Schwierigkeit der aufgetretenen Fälle, Arbeitsüberlastung, Grösse der Abteilung, Verfügbarkeit von Pflegepersonal und Vorgesetzten usw.) sind bei der Evaluation der von den Kandidaten erbrachten Leistungen ebenfalls zu berücksichtigen. Es soll klargestellt werden, dass das SIWF-Zeugnis rechtlich verbindlich ist. Es ist deshalb wichtig, dass die Angaben im Zeugnis korrekt sind und die Realität vor Ort widerspiegeln.

2. Jährliches Gespräch oder Gespräch am Ende der Periode (Art. 20 Abs. 1 und Art. 19)

Ein solches Gespräch muss mindestens alle 12 Monate und auf jeden Fall am Ende der Weiterbildung stattfinden, um das SIWF-Zeugnis zu erläutern. Es wird von der Leiterin oder dem Leiter der Weiterbildungsstätte oder von der direkten Weiterbildnerin oder dem direkten Weiterbildner geführt (vgl. Schema auf Seite 4).

3. Gespräch bei ungenügender Leistungen und Re-Evaluationsgespräch (Art. 20 Abs. 3)

Bei ungenügenden Leistungen einer Person in Weiterbildung ist so schnell wie möglich ein Evaluationsgespräch zu führen, auf das mindestens ein zusätzliches Evaluationsgespräch folgen muss. Da die Weiterbildung sehr anspruchsvoll ist, muss die Ärztin oder der Arzt in Weiterbildung die Möglichkeit haben, das Verhalten anzupassen und die Leistungen zu verbessern, bevor eine endgültige Entscheidung getroffen wird. Diese Evaluationsgespräche tragen zum Ziel einer erfolgreichen Weiterbildung bei. Sie müssen deshalb strukturiert sein, und die Kandidatin oder der Kandidat muss sich zu ihrer bzw. seiner Beurteilung äussern können (Art. 20 Abs. 1 und 2 WBO, siehe Abschnitt *Evaluationsgespräche und Recht auf Anhörung* oben).

Im Rahmen des Evaluationsgesprächs soll der Person in Weiterbildung aufgezeigt werden, inwiefern ihre Leistung hinter den Erwartungen zurückbleibt und was sie tun muss, um sich zu verbessern. Konkret sollte das Gespräch dazu dienen, deren Probleme zu besprechen, aber auch kurz- oder mittelfristige Ziele² festzulegen und Massnahmen zu ergreifen, die helfen, diese Ziele zu erreichen

² Dabei muss es sich nicht unbedingt um Lernziele im Sinne von Ziff. 3 des Lehrplans handeln.

(beispielsweise eine Anleitung bei ihren Aufgaben und Demonstration der anzuwendenden Praxis, persönliche Betreuung, Durchsicht der ausgegebenen Dokumentation usw.). Dieses Gespräch muss zwingend stattfinden, da es verhindern kann, dass eine Weiterbildungsperiode nicht anerkannt wird. Wenn das Gespräch nicht stattfindet, wird dadurch das Recht des betreffenden Kandidaten auf rechtliches Gehör verletzt.

Nach angemessener Zeit muss ein Re-Evaluationsgespräch stattfinden, damit beurteilt werden kann, wie sich die Situation im Hinblick auf die ergriffenen Massnahmen und die gesetzten Ziele entwickelt hat. Wird festgestellt, dass die Leistungen der Kandidatin oder des Kandidaten nunmehr als mindestens «ausreichend» gelten, ist die Weiterbildungsperiode zumindest bis zum entsprechenden Zeitpunkt anzurechnen. Wenn die Leistungen der Kandidatin oder des Kandidaten hingegen weiterhin «ungenügend» sind, kann die Leiterin oder der Leiter der Weiterbildungsstätte entscheiden, die Periode teilweise nicht anzurechnen, und zwar ab dem Zeitpunkt, zu dem die Kandidatin erstmalig über die ungenügende Leistung informiert wurde (vgl. Schema auf Seite 4).

Die Nichtanrechnung einer Weiterbildungsperiode ist von der Leiterin oder dem Leiter der Weiterbildungsstätte nachvollziehbar zu begründen (Art. 18 Abs. 3 WBO), entweder direkt im SIWF-Zeugnis oder in einem Begleitschreiben. Es gibt keine Regel dafür, wie viele Anforderungen des Evaluationsrasters als «nicht erfüllt» gelten müssen, damit die Periode nicht oder nur teilweise angerechnet wird. Der Kontext, in dem die Weiterbildungsperiode stattgefunden hat, sollte ebenfalls Berücksichtigung finden.

4. Einsprache und Rechtsfolgen bei Nichteinhaltung von Art. 20 WBO

Im Falle einer Nichtanrechnung der durch das SIWF-Zeugnis bescheinigten Weiterbildungsperiode kann die Kandidatin oder der Kandidat bei der Einsprachekommission Weiterbildungstitel Einsprache erheben (Art. 21 WBO). Die Rechtsfolgen eines Verstosses gegen die Regeln zur Evaluation von Weiterbildungsperioden (etwa fehlende Dokumentation der Gespräche; die Person in Weiterbildung konnte nicht zum Protokoll des Gesprächs Stellung nehmen; es war nicht genügend Zeit zur Verbesserung der Leistung vorhanden usw.) sind von der Einsprachekommission unter Berücksichtigung der jeweiligen Umstände des Einzelfalls zu bestimmen.

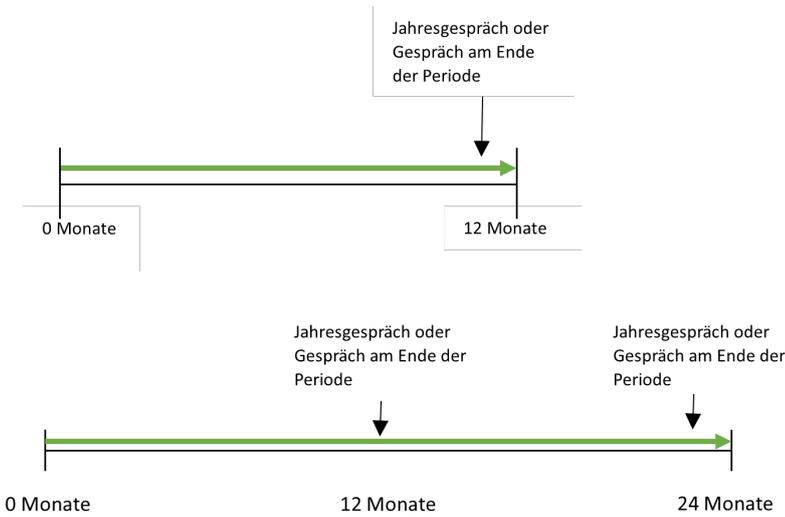
[Weitere Informationen zum Einspracheverfahren.](#)

Kontaktdaten des SIWF

SIWF Schweizerisches Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung
Postfach
3000 Bern 16
Tel. 031 503 06 00
E-Mail info@siwf.ch

—→ : anerkannter Teil
 - - - - -→ : nicht anerkannter Teil

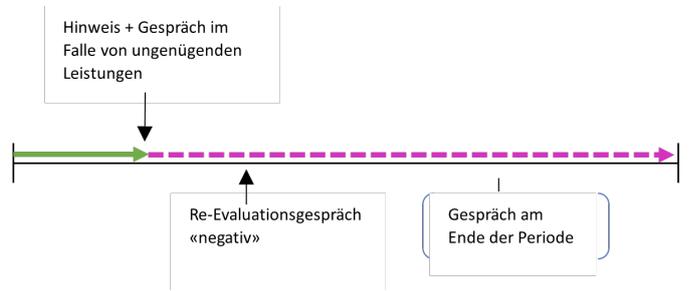
Üblicher Fall (12 Monate und 24 Monate)



Ein Evaluationsgespräch sollte am Ende jedes Zeitraums, mindestens aber einmal pro Jahr stattfinden.

Bei ungenügenden Leistungen

Ein Gespräch bei ungenügenden Leistungen sollte so bald wie möglich stattfinden, um die Probleme zu besprechen und Ziele und Massnahmen festzulegen. Nach einer angemessenen Frist sollte ein Re-Evaluationsgespräch stattfinden. Wenn die Leistungen der Kandidatin oder des Kandidaten immer noch als «ungenügend» bewertet werden, kann die Leiterin oder der Leiter der Weiterbildungsstätte die Entscheidung treffen, die Weiterbildungsperiode teilweise nicht anzuerkennen. Er/Sie kann dies im Rahmen des Re-Evaluationsgesprächs tun oder ein Gespräch am Ende der Periode vorsehen. Das SIWF-Zeugnis enthält die Begründung für die Dauer und den Grund für die Nichtanerkennung des Praktikums.



Wenn die Leistungen beim Re-Evaluationsgespräch als «genügend» bewertet wurden und sich danach verschlechtern, muss ein neues Gespräch in Bezug auf die ungenügenden Leistungen durchgeführt werden, gefolgt von einem weiteren Re-Evaluationsgespräch.

