

Ärzttekammer empfiehlt Vereinbarung gegen Mobbing

Für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz – Beratungsstelle zur Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz in Kliniken sinnvoll

von **Brigitte Hefer***

Mobbing stellt ein zunehmendes Problem in Einrichtungen des Gesundheitswesens dar. Die Ärztekammer Nordrhein hat hierauf bereits 1998 reagiert und Ansprechpartnerinnen für Mobbingfälle benannt (*siehe Kasten S. 14*).

Nach der im Juni 2002 erschienenen Studie „Der Mobbing-Report“¹ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund wird jeder 9. Mitarbeiter im Laufe seiner Berufslaufbahn einmal gemobbt. Statistisch gesehen sind im Kammergebiet Nordrhein rund 2.000 Ärztinnen und Ärzte einmal in ihrer Berufslaufbahn von Mobbing betroffen. Es besteht daher aus betrieblicher wie aus gesellschaftlicher Sicht Handlungsbedarf.

Die Ärztekammer Nordrhein hat in Abstimmung mit dem Marburger Bund, Landesverband NRW und Rheinland-Pfalz, und der Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen eine Muster-Vereinbarung für partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz und zur Einrichtung einer Beratungsstelle zur Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz erarbeitet, die folgende Ansätze berücksichtigt:

- Prävention von Mobbing durch Festlegung eines Verhaltenscodex sowie durch Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen,
- Etablierung innerbetrieblicher Beratungsstellen zur frühzeitigen Intervention bei entstehenden Mobbing-Problemen,
- Einschaltung externer Mediatoren zur Konflikt-Lösung in festgefahrenen Situationen.

Die Muster-Vereinbarung für partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz ist in diesem Heft unter „*Amtliche Bekanntmachungen*“ ab Seite 94 veröffentlicht und kann im Internetangebot der Ärztekammer Nordrhein www.aekno.de in der Rubrik *KammerIntern/KammerArchiv* abgerufen werden. Sie kann auch bei der Ärztekammer Nordrhein, Frau Wicenty (Tel. 0211/4302-557), Tersteegenstr. 31, 40474 Düsseldorf, bezogen werden.

Am 30.10.2002 stellt die Ärztekammer Nordrhein die Muster-Vereinbarung im Rahmen einer Fortbildungsveranstaltung in der Nordrheinischen Akademie für Ärztliche Fort- und Weiterbildung vor (*siehe auch Kasten S. 15*).

Mobbing als betriebliches und gesellschaftliches Problem

Unter Mobbing wird das systematische Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden. Dieses Verhalten verletzt das allgemeine Persönlichkeitsrecht und andere geschützte Rechte wie Ehre oder Gesundheit des Betroffenen. Es belastet das Arbeitsklima und das Wohlbefinden Einzelner und verursacht Schäden für den Betrieb (durch Fehlzeiten, Fehl- und Minderleistungen, Fluktuation etc.) sowie für die Gesellschaft (Kosten durch Heilbehandlung, Rehabilitation, Arbeitslosigkeit, Frühberentung und Zerrüttung von Familien).

Ein besonders hohes Mobbing-Risiko tragen Beschäftigte in sozialen Berufen. In mehr als der Hälfte der Fälle mobben Vorgesetzte. Einrichtungen des Gesundheitswesens – insbesondere Krankenhäuser – sind geprägt durch hierarchische Arbeitsverhältnisse, was Mobbing begünstigen kann. Dabei sind Krankenhäuser in besonderer Weise dem Wohl und der Gesundheit der Bevölkerung verpflichtet. Sie sind der WHO-Charta zur Gesundheitsförderung², einem erweiterten Präventionsbegriff entsprechend SGB VII³ und dem Arbeitsschutzgesetz⁴ verbunden.

Eine Unternehmenskultur, die geprägt ist von partnerschaftlichem Umgang am Arbeitsplatz, schafft die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und fördert damit die Gesundheit am Arbeitsplatz. Gesundheitsschutz und Produktivität schließen sich dabei nicht aus, sondern bedingen sich gegenseitig und sollten als gleichberechtigte Unternehmensziele verankert werden.

Die Festlegung von Rahmenbedingungen für partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz kann im Rahmen einer Betriebsvereinbarung erfolgen. Betriebsvereinbarungen sind freiwillige Vereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Sie gelten für den Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes unmittelbar. Sie bieten die Möglichkeit, Rahmenbedingungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer festzulegen, die ein einvernehmliches Miteinander fördern.

*Dr. med. Brigitte Hefer ist Referentin im Ressort Medizinische Grundsatzfragen und Mobbingansprechpartnerin der Ärztekammer Nordrhein.

Muster-Vereinbarung der Ärztekammer Nordrhein

Für den Bereich der Krankenhäuser hat die Ärztekammer Nordrhein in Abstimmung mit dem Marburger Bund und der Krankenhausgesellschaft Nordrhein-Westfalen eine Muster-Vereinbarung für partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz und zur Einrichtung einer Beratungsstelle zur Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz erarbeitet, die speziell den Problemen im ärztlichen Tätigkeitsfeld Rechnung trägt. Die Muster-Vereinbarung berücksichtigt folgende Ansätze:

Prävention von Mobbing

Konfliktvermeidung im Sinne der Prävention von Mobbing ist grundsätzlich die Methode erster Wahl. Die Prävention von Mobbing kann gefördert werden durch Festlegung eines Verhaltenscodexes, an den sich Vorgesetzte, Arbeitgeber und Mitarbeiter zu halten bereit erklären (§§ 2, 3 und 4 der Muster-Vereinbarung) sowie durch Sensibilisierung zum Thema Mobbing durch Fortbildung und Schulung (§ 4, Anlage).

Zur Konfliktvermeidung im Vorfeld gehört es auch, Rahmenbedingungen und Verfahrensschritte für konfliktträchtige Bereiche wie Einteilung der Urlaubs- und Dienstpläne, Gewährung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen, Einteilung zu weiterbildungsrelevanten Tätigkeiten (OP-Plan), Freizeitausgleich oder Poolbeteiligung verbindlich schriftlich festzulegen (§ 4, Anlage).

Treten Konflikte auf und kann eine Lösung durch die Betroffenen allein nicht herbeigeführt werden, bietet eine innerbetriebliche Beratungsstelle für Konflikte am Arbeitsplatz die Möglichkeit, relativ „niedrigschwellig“ Konflikte mit „neutralen Dritten“ anzusprechen und gemeinsam eine Lösung zu suchen.

Betriebsinterne Beratungsstelle

Im Rahmen der Muster-Vereinbarung ist eine betriebsinterne Bera-

tungsstelle zur Konfliktlösung vorgesehen (§ 6).

Die Beratungsstelle hat u. a. folgende Aufgaben:

- Entgegennahme von Beschwerden,
- Beratung der Betroffenen,
- Einleitung eines betriebsinternen Schlichtungsverfahrens, ggf. unter Einbeziehung externer Hilfen.

Als Mitglieder der Beratungsstelle scheinen besonders geeignet der Betriebsarzt, ggf. gemeinsam mit einem Mitglied des Personalrates oder einem gewählten Vertreter der jeweiligen Berufsgruppe (z. B. Ärzte, Pfleger, Verwaltung, Sozialarbeiter, externe Berater).

Betriebsärzte haben die Aufgabe, den Arbeitgeber beim Arbeitsschutz und bei der Unfallverhütung in allen Fragen des Gesundheitsschutzes zu unterstützen. Dazu gehört die Beratung des Arbeitgebers zu arbeitspsychologischen Fragen und die Untersuchung der Ursachen von arbeitsbedingten Erkrankungen. Festgestellte Mängel sind dem Arbeitgeber mitzuteilen und Maßnahmen zur Beseitigung vorzuschlagen; auf ihre Durchführung ist hinzuwirken. Der Betriebsarzt als Ansprechpartner bietet den Vorteil der „kollegialen Vertraulichkeit“.

Die Beratungsstelle kann die Beteiligten zu einem Schlichtungsgespräch einladen sowie ggf. weitere Stellen (z. B. Verwaltungsleitung, ärztlicher Direktor, Pflege-

dienstleitung) zum Gespräch hinzuziehen. Führen die betriebsinternen Vermittlungsversuche nicht zum Erfolg und besteht weiter eine psychosoziale Gefährdung der Beschäftigten durch Mobbing, kann es sinnvoll sein, eine festgefahrene Situation durch objektive Dritte beurteilen und vermitteln zu lassen.

Externe Mediation

Auf Empfehlung der Beratungsstelle kann eine externe Mediation eingeleitet werden (§ 7 (7)). Eine Mediation durch geschulte Mediatoren ist inzwischen ein anerkanntes Verfahren zur Konfliktlösung am Arbeitsplatz.

Da Mobbing als psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz zu berufsbedingten Krankheiten führen und eine Mediation die psychosoziale Belastung am Arbeitsplatz in der Regel mindern bzw. auflösen kann, ist eine Mediation als präventive Maßnahme zur Verhütung von Erkrankungen am Arbeitsplatz zu betrachten und damit grundsätzlich im Präventionsauftrag der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst (BGW) nach SGB VII enthalten.

Die Ärztekammer Nordrhein führt im Oktober, November und Dezember 2002 eine 3-teilige Veranstaltungsreihe zum Thema „Mobbing – erkennen, vorbeugen, helfen“ durch (siehe Kasten S. 15).

Mobbing-Beratung durch die Ärztekammer

Die Ärztekammer Nordrhein führt seit 1998 telefonische und persönliche Mobbing-Beratungen für Ärztinnen und Ärzte ihres Zuständigkeitsbereiches durch. Die Mobbing-Ansprechpartnerinnen sind zu einer Telefonberatung oder zur telefonischen Kontaktaufnahme zur Vereinbarung eines persönlichen Beratungsgesprächs erreichbar unter:

Dr. med. Dagmar David:
0211 - 4302-507

Dr. med. Brigitte Hefer:
0211 - 4302-504

Dr. med. Martina Levartz:
0211 - 4302-556

- 1 Der Mobbing-Report – Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, Hrsg. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin in Dortmund
- 2 Charta der 1. Internationalen Konferenz zur Gesundheitsförderung, Ottawa, 1986
- 3 Sozialgesetzbuch VII, Gesetzliche Unfallversicherung
- 4 Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG)

Mobbing – erkennen, vorbeugen, helfen

3teilige Veranstaltungsreihe der Ärztekammer Nordrhein jeweils mittwochs am 30.10.2002, 13.11.2002 und 4.12.2002 von 15.30 – 19.00 Uhr

► Die Veranstaltung richtet sich an Ärztinnen und Ärzte sowie nichtärztliche Mitarbeiter, die die Prävention von und das Einschreiten gegen Mobbing fördern wollen, die von „Gemobbteten“ konsultiert werden und alle, die von Mobbing selbst betroffen sind. Die dreiteilige Veranstaltung kann einzeln oder komplett gebucht werden. Bei Buchung eines Teiles werden Gebühren in Höhe von 25,00 € erhoben, bei Buchung aller drei Teile werden 50,00 € erhoben.

Die Veranstaltung ist zertifiziert, es werden 3 Punkte pro Nachmittag anerkannt. Die Veranstaltung ist geeignet für AIP und für diese kostenlos.

Teil I: Grundlagen, Erfahrungsberichte und Prävention – Mittwoch, 30.10.2002, 15.30 – 19.00 Uhr

- 15.30 – 15.45 Uhr Begrüßung (Rudolf Henke, Vorstandsmitglied der Ärztekammer Nordrhein und Vorsitzender des Ausschusses „stationäre ärztliche Versorgung“ der Ärztekammer Nordrhein)
- 15.45 – 16.15 Uhr Grundlagen zu Mobbing in der Arbeitswelt
Definition, Ursachen, individuelle und betriebliche Auswirkungen, Handlungsmöglichkeiten (Thomas Böcker)
- 16.15 – 17.00 Uhr Der Mobbing-Report; Ergebnisse der Studie der Bundesanstalt für Arbeitsschutz in Dortmund (Dr. Beate Beermann)
- 17.00 – 17.30 Uhr Kaffeepause und Möglichkeit zur Diskussion
- 17.30 – 18.15 Uhr Erfahrungsberichte
- Mobbingberatung der Ärztekammer Nordrhein (Dr. Brigitte Hefer/Dr. Martina Levartz)
- Mobbing-Beratungsstellen Berlin, Frankfurt, Hannover (Thomas Böcker)
- MobbingLine NRW (Dr. Gottfried Richenhagen)
- 18.15 – 18.45 Uhr Prävention von Mobbing: Muster-Vereinbarung für partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz und zur Einrichtung einer Beratungsstelle zur Lösung von Konflikten am Arbeitsplatz (Dr. Brigitte Hefer/Dr. Martina Levartz)
- 18.45 – 19.00 Uhr Diskussion

Teil II: Rechtliche Aspekte – Mittwoch, 13.11.2002, 15.30 – 19.00 Uhr

- 15.30 – 16.00 Uhr Berufsordnung (Dr. Dirk Schulenburg)
- 16.00 – 16.20 Uhr Arbeitsschutzgesetz (MASQT NN)
- 16.20 – 16.50 Uhr Beschwerdemanagement nach Personalvertretungsgesetz (Rolf Lübke)
- 16.50 – 17.20 Uhr Kaffeepause und Möglichkeit zur Diskussion
- 17.20 – 17.50 Uhr Mobbing und Recht – neue Wege durch interdisziplinäre Zusammenarbeit (praktische Handlungsbeispiele, Möglichkeiten des Arbeitsschutzrechts und Probleme der Darlegungslast, Lösungsmöglichkeiten jenseits von Vergleich und Abfindung (Stephan Korb)
- 17.50 – open end Mobbing-Urteile (Dr. Peter Wickler)

Teil III: Hilfsangebote – Mittwoch, 4.12.2002, 15.30 – 19.00 Uhr

- 15.30 – 16.15 Uhr Mobbing-Betroffene in der ärztlichen Praxis: Begutachtung, ärztliche Atteste bei mobbing-bedingten Erkrankungen (Dr. August-Wilhelm Bödecker)
- 16.15 – 16.45 Uhr Kaffeepause und Möglichkeit zur Diskussion
- 16.45 – 19.00 Uhr Systemische Mobbing-Beratung und Mediation in der Praxis. Einzelberatung und Beratung im Betrieb, Einschätzung der Zusammenarbeit mit anderen Organisationen wie Krankenkassen, Ärzten Reha-Kliniken, Arbeitsschutzorganisationen, Interessenvertretungen
- Pause nach Bedarf Schwerpunkt Einzelberatung: Sibylla Reinhuber; Schwerpunkt betriebliche Beratung: Beate von Eisenhart-Rothe
- Ort:** Nordrheinische Akademie für ärztliche Fort- und Weiterbildung, Tersteegenstraße 21, 40474 Düsseldorf
- Anmeldung:** Nordrheinische Akademie für ärztliche Fort- und Weiterbildung, Tersteegenstraße 31 (Postanschrift), Am Bonneshof 6 (für Besucher), 40474 Düsseldorf, Fax (0211) 4302-390
- Auskunft:** Frau Britta Hansmeier, Tel. (0211) 4302-368

Zulassung und Verordnung von Arzneimitteln

Neue Grenzen für die Verordnung von Medikamenten außerhalb zugelassener Indikationsgebiete – Urteil des Bundessozialgerichts

von **Günter Hopf***

Zwischen 43 Prozent und 90 Prozent aller stationären Arzneimittelverordnungen für Kinder waren in einer europäischen Vergleichsstudie entweder „unlicensed“ (für Kinder nicht zuge-

lassen) oder „off-label“ (außerhalb der zugelassenen Indikationsgebiete). Der deutsche Teilnehmer lag mit 54 Prozent im Mittelfeld¹. Im niedergelassenen Bereich sind die Zahlen etwas günstiger: Rund 13 Prozent der

von Pädiatern verordneten Medikamente sind für Kinder nicht zugelassen oder werden außerhalb zugelassener Indikationsgebiete verordnet².

Arzneimittelzulassung in Deutschland

Arzneimittel werden auf Antrag des jeweiligen Herstellers oder Importeurs von den zuständigen Behörden in beantragten Indikationsgebieten unter der Vorlage ausführlicher Unterlagen zu Nutzen und Risiko zugelassen. Daneben bestehen noch deutsche Ausnahmeregelungen wie Standardzulassungen oder reine Registrierungen (homöopathische Arzneimittel) sowie zeitlich begrenzte Ausnahmeregelungen für sog. Altarzneimittel (bis 2005).

* Dr. med. Günter Hopf ist Facharzt für Pharmakologie und Toxikologie und leitet das Referat Arzneimittelberatung der Ärztekammer Nordrhein.