



Mobbing statt Weiterbildung?

Junge Klinikärzte leiden zunehmend unter der Ausbeutung ihrer Arbeitskraft und unkollegialen Umgangsformen bis hin zum Mobbing. Versagt die Ärzteschaft vor der Aufgabe, ihren Nachwuchs zu integrieren?

Ärztinnen und Ärzte haben sich untereinander kollegial und rücksichtsvoll zu verhalten. Unsachliche Kritik an der Behandlungsweise oder dem beruflichen Wissen einer Ärztin oder eines Arztes sowie herabsetzende personenbezogene Äußerungen sind berufsunwürdig. Ebenso ist es berufsunwürdig, eine Ärztin oder einen Arzt unentgeltlich oder in unlauterer Weise unterhalb der üblichen Vergütungen zu beschäftigen oder eine solche Beschäftigung zu erwirken. In Gegenwart von Patientinnen und Patienten oder anderen Personen sind Beanstandungen der ärztlichen Tätigkeit und Belehrungen in zu rechtweisender Form zu unterlassen. Das gilt auch im Verhältnis von Vorgesetzten und Untergebenen und für den Dienst in den Krankenanstalten.

So soll es sein, so steht es Wort für Wort in der Berufsordnung für die nordrheinischen Ärztinnen und Ärzte. Mit Bestürzung muß ich als Kammerpräsident jedoch fast täglich persönlichen Berichten entnehmen, daß für zahlreiche junge Ärztinnen und Ärzte in Wirklichkeit das Gegenteil gilt: Insbesondere unter Ausnutzung der derzeit äußerst angespannten Situation im Weiterbildungssektor ist die Ausbeutung ihrer Arbeitskraft sowie geringschätziges Verhalten den jungen Kolleginnen und Kollegen gegenüber in unseren Krankenhäusern an der Tagesordnung. Die Möglichkeiten, sich dagegen zu wehren, sind fast gleich Null.

So leistet unser Nachwuchs eine Vielzahl von Überstunden, ohne dafür Bezahlung oder Freizeitausgleich zu erhalten. Er muß nicht selten auf Halbtagsstellen Vollzeit-Arbeit leisten oder seine ärztliche Arbeit sogar ohne Vergütung verrichten. Zu diesen objektiven Mißständen gesellen sich häufig entwürdigende Formen des Umgangs. Diese reichen vom rüden Ton bis hin zum Mobbing, also dem systematischen, diskriminierenden Angriff auf eine mißliebige Person über einen längeren Zeitraum hinweg mit dem Ziel, diese aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen.

Zu den wesentlichen Ursachen dieser Mißstände gehören der zunehmende wirtschaftliche Druck auf das Krankenhaus, die knappen Stellenpläne und die rapide gestiegenen Arztzahlen. Unter diesen Vorzeichen entstehen Angst vor Arbeitsplatzverlust, Konkurrenzdenken und zunehmender Leistungs-

druck, die ihrerseits Mobbing und anderes Fehlverhalten begünstigen.

Es ist auch nicht von der Hand zu weisen, daß die antiquierte Struktur des ärztlichen Dienstes die beschriebenen Mißstände fördert. Unter den derzeit ungünstigen Rahmenbedingungen treten die Schwächen der starren institutionellen Hierarchie besonders kraß zutage. Soweit leitende Ärzte an den Fehlentwicklungen aktiv beteiligt sind, unterstreichen diese durch ihr Verhalten die Dringlichkeit der Forderung, das Verhältnis von vorgesetzten und nachgeordneten Ärzten neu zu regeln. Seit langem gibt es Vorschläge, wie die Vertragsverhältnisse im ärztlichen Dienst und damit die Arbeitsbedingungen besser gestaltet werden können als dies heute immer noch der Fall ist.

Die Ärztekammer Nordrhein kümmert sich bereits intensiv um die schwierige Situation junger Ärztinnen und Ärzte in unseren Kliniken und wird sich ihrer in den kommenden Monaten verstärkt annehmen. Eine entsprechende Untersuchung ist in Arbeit.

Ich appelliere eindringlich an alle Kolleginnen und Kollegen, die oben zitierten Sätze der Berufsordnung ernstzunehmen und danach zu handeln. Werden der Kammer Fälle von Zuwiderhandlungen konkret bekannt, wird sie ihr berufsrechtliches Instrumentarium konsequent einsetzen.

Darüber hinaus müssen wir darauf achten, daß die Qualität der Weiterbildung gewährleistet bleibt. In diesem Zusammenhang spricht vieles dafür, Beispiele positiver Personalführung im Sinne eines „Total Quality Management“ künftig als wesentliches Element bei der Erteilung von Weiterbildungs-ermächtigungen zu berücksichtigen.

Die Ärzteschaft wird in unserer Gesellschaft als „hochstehender Berufsstand“ angesehen – so steht es beispielsweise im Heilberufsgesetz Nordrhein-Westfalen. Wollen wir diesem Anspruch auf Dauer gerecht werden, müssen wir den nachrückenden Generationen vorleben, was das bedeutet. Auch unter schwierigen Rahmenbedingungen haben wir uns nach besten Kräften zu bemühen, den Nachwuchs so gut wie möglich in unsere Profession zu integrieren.

*Prof. Dr. med. Jörg-Dietrich Hoppe
Präsident der Ärztekammer Nordrhein*