

Die Einrichtung einer Mobbing-Beratungsstelle in der Ärztekammer für Wien ist als erster Schritt in die richtige Richtung sehr zu begrüßen. Spät, aber doch, wird ein Phänomen wahrgenommen und öffentlich gemacht, das allzu vielen Kolleginnen und Kollegen das Berufsleben erschwert und ihre psychische Gesundheit bis hin zur Invalidität gefährdet. Die Publikmachung ist wichtig, denn die weit verbreitete Meinung, gegen Mobbing könne man nichts tun, ermöglicht erst viele dieser zum Teil sehr gefährlichen Umtriebe.

Tatsächlich kann Mobbing-Beratung ein Netzwerk zur Stützung des Mobbing-Opfers aktivieren: Hausärzte, Betriebsärzte, Fachärzte für Psychiatrie, Psychotherapeuten, Juristen und Betriebsräte stehen hilfreich zur Verfügung.

## Konfliktlösung bei Mobbing ist eine Frage der Leadership

*Dr. Hans-Joachim Fuchs, Arzt für Allgemeinmedizin, Psychosomatische Medizin und Arbeitsmedizin sowie Betriebsarzt der Firma Wabco Austria, über das Konfliktlösungsverfahren bei Mobbing sowie den Sinn der Mobbing-Beratungsstelle in der Ärztekammer für Wien.*

Voraussetzung für den Erfolg der Bemühungen ist aber ein Konsens über das Konfliktlösungsverfahren, das aus vier essentiellen Schritten besteht:

Schritt 1: Die oder der Vorgesetzte des „Täters“, die oder der nicht in die Affäre involviert ist, lädt die oder den Leidtragende(n) und den oder die „Täter(in)“ zu einem gemeinsamen Gespräch ein.

Schritt 2: In diesem Gespräch soll von beiden alles gesagt werden, was vorgefallen ist.

Schritt 3: Beide Beteiligten vereinbaren in diesem Gespräch, daß es

nicht mehr vorkommen wird.

Schritt 4: Es wird ein neuer Gesprächstermin vereinbart.



Hans-Joachim Fuchs

Aus meiner hausärztlichen und betriebsärztlichen Praxis kann ich den Erfolg dieser Vorgangsweise bestätigen.

Wenn auch Anti-Mobbing-Gesetze mit detaillierten Definitionen der Delikte im strafrechtlichen Sinne noch fehlen, so ist die Geschäftsführung doch grundsätzlich zur Wahrung der guten Sitten in ihrem Zuständigkeitsbereich verpflichtet. Das heißt, daß verletzendere Vorfälle von der Geschäftsführung wahrgenommen werden müssen, um die Sicherheit der Mitarbeiter wie der Kunden beziehungsweise Patienten zu gewährleisten. Gerade

in Zeiten erhöhten Konkurrenzdrucks ist die Implementierung des Konfliktlösungsverfahrens Aufgabe der Leiter von Abteilungen, von Spitälern, von Verwaltungseinheiten.

Die eindeutige Willenserklärung gegen Mobbing und für die Gewährleistung der Unversehrtheit der psychischen Gesundheit ihrer Mitarbeiter durch Verbesserung der Kommunikation seitens der Repräsentanten der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der ärztlichen Standesorganisation wird daher unverzichtbar sein, um ihren Führungskräften wirksam den Rücken zu stärken.