

Mediation im Gesundheitswesen

Neue Wege des Konfliktmanagements in Deutschland

Meinungsverschiedenheiten und Rechtsstreitigkeiten sind im Gesundheitswesen auffallend häufig. Auf vielen Ebenen lauern Konflikte und Gefahren, die z.B. in Krankenhäusern Kosten verursachen, welche Wirtschaftsprüfer in keiner Bilanz erkennen können. Verborgene Kosten, die die Wettbewerbsfähigkeit des Krankenhausträgers beeinträchtigen, aber häufig auch Kosten, die letzten Endes von Versicherungsträgern und deren Beitragszahlern zu tragen sind, obwohl diese zumindest an den innerbetrieblichen Konflikten in keiner Weise beteiligt sind. Mediatoren respektive Mediationsprozesse kosten Geld; sie können jedoch auch eine Menge Geld sparen, nämlich dann, wenn mittels der Mediation Kostenfresser zeitnah beseitigt werden.

Mediation im Gesundheitswesen ist sinnvoll, insbesondere bei

- innerbetrieblichen Konflikten auf unterschiedlichen Hierarchien
- Konflikten zwischen Krankenhausleitung und Ärzteschaft
- Konflikten zwischen Ärzteschaft und Pflegepersonal
- Konflikten zwischen Krankenhausverwaltung und externen Vertragspartnern (etwa im Catering- oder Reinigungsbereich)
- Konflikten zwischen Ärzten und Patienten
- Konflikten zwischen Krankenhauskooperationen und Kooperationspartnern
- Konflikten zwischen kirchlichen Trägern und Leistungserbringern
- Konflikten im arbeitsrechtlichen Bereich (Kündigungen, Abmahnungen, Versetzungen, Mobbing, ...)
- Konflikten im kollektiven Arbeitsrecht zwischen Gewerkschaften, Betriebsräten und Arbeitgebern
- Konflikten zwischen Krankenkassen und Krankenhäusern (Falschabrechnungen)
- Konflikten bei Abrechnungsfragen
- Kompetenzabgrenzungen
- Konflikten zwischen Krankenhäusern untereinander, besonders seit der Wettbewerb eine immer wichtigere Rolle eingenommen hat
- Problemen innerhalb des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb

- Marketingfragen
- Problemen der Qualitätssicherung
- Problemen innerhalb von Praxisgemeinschaften, Privatpraxen und ambulanten Versorgungseinrichtungen von Krankenhäusern

Es versteht sich von selbst, dass vorstehend genannte Konflikte nur beispielhaften Charakter haben können.

Was zeichnet die Mediation als Konfliktlösungsmethode im Gesundheitswesen besonders aus?

Der Mediation im Gesundheitswesen kommt eine überragende Bedeutung, insbesondere bei der Beseitigung nicht-justiziabler Konflikte, zu, also bei Konflikten im zwischenmenschlichen, strukturellen Bereich. Mediation ist in der Lage, verkrustete Strukturen zu lösen und gleichzeitig kreative Wegfindungsprozesse zukunftsorientiert zu generieren. Und dies bei höchstmöglicher Diskretion. Weder die Öffentlichkeit noch andere Mitarbeiter müssen von dem Konflikt erfahren, was unproduktive hausinterne Spekulationen und Ängste verhindern kann.

Wer kommt für die Aufgabe eines Mediators im Gesundheitswesen in Betracht?

Psychologen, Soziologen, Wirtschaftswissenschaftler und Juristen mit einer gesetzlich vorgeschriebenen Mediationsausbildung gem. § 7 a BORA, wie der Autor dieses Artikels. Hilfreich ist es für den Mediator, wenn er im Bereich der Gesundheitsmediation über Kenntnisse im medizinischen, juristischen bzw. im betriebswirtschaftlichen Bereich verfügt. Allerdings besteht die Aufgabe des „Gesundheitsmediators“ ebenso wie in allen anderen Mediationsprozessen nicht darin, den Beteiligten eigene Lösungsvorschläge zu unterbreiten, wie etwa ein Richter in der Güteverhandlung. Die Aufgabe des Mediators besteht darin, die Konfliktparteien zu befähigen, sich von ihren oft langjährig etablierten Positionen zu lösen, zu erkennen, was sie wirklich wollen, wo ihre Interessen liegen. Gelingt es dem Mediator, die Interessen bei den Parteien offen zu legen, können auf der Grundlage eigenverantwortlich generierter Lösungsoptionen wirtschaftlich bedeutsame Verbesserungen die Folge sein. Derartiges kann kein Rich-

ter dieser Welt erreichen. Gerade wegen der hohen Komplexität des Gesundheitswesens, in dem viele Fachleute aus den unterschiedlichsten Disziplinen eng zusammenarbeiten und sich entsprechend austauschen müssen, um nicht nur eine Qualitätssicherung zu gewährleisten, sondern darüber hinausgehend prospektiv qualitätssteigernde Ideen entwickeln sollten, wird die Mediation zum „Muss“. Schließlich ist der Gesundheitsbereich ein hochsensibler Bereich, in dem viele Menschen auf engstem Raum – teilweise unter Aufhebung von Scham- oder Tabuzonen – zusammen leben. Daher ist hier ein hohes empathisches Einfühlungsvermögen des Mediators in die unterschiedlichen Sichtweisen der am mediativen Konfliktmanagement Beteiligten von großer Wichtigkeit. Aus alledem resultiert, dass gerade im Gesundheitswesen der Mediation ein besonders hoher Stellenwert zukommt.

Der Autor dieses Artikels ist Rechtsanwalt und Notar, Mediator und Wirtschaftsmediator. Als Vertrauensanwalt der Stiftung Gesundheit hat er im rechtlichen Bereich über viele Jahre hinweg profunde Einblicke in die unterschiedlichen Bewertungsstrukturen, z.B. von Ärzten und Patienten, gewinnen können.

Dr. Esch & Kollegen
Rechtsanwälte und Notar
Konstanzer Str. 55
10707 Berlin

Tel.: (030) 88 00 777-1
Web: www.dr-esch.de

Redaktionell verantwortlich: Dr. Matthias Esch, Rechtsanwalt und Notar, Berlin

Haftungsausschluss und Copyright: Unsere Artikel bieten Ihnen eine Vielzahl von Informationen. Sie stellen jedoch keine anwaltliche Beratung dar und dienen lediglich zu rein informativen Zwecken. Eine Vollständigkeit kann nicht garantiert werden. Irrtümer, Änderungen vorbehalten. Nachdruck und Veröffentlichung nur mit unserem ausdrücklichen Einverständnis.

Inhalt der eigenen Seiten: Die Haftung für die Aktualität, Vollständigkeit oder Qualität ist ausgeschlossen. Alle kostenfreien Angebote sind unverbindlich. Wir behalten es uns vor, jederzeit ohne vorherige Ankündigung das Angebot zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung einzustellen.