



Das offizielle Kommunikationsorgan der Ärztegesellschaft Baselland und der Medizinischen Gesellschaft Basel

<http://www.aerzte-bl.ch>

<http://www.medges.ch>

Leitartikel

Berufsverbände zwischen Gestern und Heute

Dr. phil. Regula Stämpfli,
Politikwissenschaftlerin, Dozentin MAZ –
Die Schweizer Journalistenschule, Autorin
des Buches: Vom Stummbürger zum
Stimmbürger. Das ABC zur Schweizer
Politik, Orell Füssli, Zürich 2003

Die Berufsverbände in der Schweiz sind durch die wirtschaftliche Globalisierung und die postnationale Politik mehr und mehr gefordert. Die verbandsinternen Strukturen reichen meistens nicht aus, um effizient, sachbezogen und mit demokratischer Legitimation gute politische Lösungen für den eigenen Verband zu finden und durchzusetzen. Oft be-

gnügen sich die grossen Berufsverbände in der Schweiz damit, den Besitzstand so lange als möglich zu bewahren und das Schlimmste zu verhindern. Diese Politik entspricht aber nur einer kurzfristigen Linderung struktureller Probleme und sie birgt im Kern die mögliche Destruktion und Auflösung in sich.

Worin besteht denn aus politologischer Sicht eine professionelle, effiziente und sachpolitisch vernünftige Verbands-politik?

Der moderne politische Entscheidungsprozess basiert heutzutage weniger auf

→ Fortsetzung Seite 3

Aus dem Inhalt

- Gedanken zur Vernehmlassung 4
- Sexuelle Grenzverletzungen durch Medizinalpersonen 6
- Ordnung ohne Herrschaft – im Zeichen von Dada und Merz 7
- Jahresbericht des Präsidenten der GAMBA 2003/2004 8
- Zusammenarbeit zwischen EPD und KJPD in der Abklärung psychotischer Frühphasen 10
- Buprenorphin – eine neue Möglichkeit in der Behandlung der Opiatabhängigkeit 12
- Cannabis und Psychose 14
- Die KONTAKTSTELLE FÜR PSYCHOANALYSE findet einen wichtigen Platz in der psychosozialen Versorgung der Region Basel 16
- Ärger mit Tarmed 17
- Aus dem Vorstand 18

Editorial

Präsidentenwahl FMH – Neuer Wein in neue Schläuche!

Dr. Lukas Wagner, Präsident
der Ärztegesellschaft Baselland

Die Überraschung war perfekt. Drei Tage vor der erwarteten Wiederwahl hat der bisherige Amtsinhaber Dr. Hans Heinrich Brunner die Chance einer neuen Herausforderung ergriffen und das FMH-Schiff sich selbst überlassen. Erklärbar und in gewissem Sinne verständlich. Er hat damit seine Karriereplanung vorangestellt und kundgetan, dass er sich nicht mehr getragen fühlte von den Mitgliedern. Ratlosigkeit herrschte vor in der Ärztekam-

mer vom 29. April 2004. Sie äusserte sich in einem vor allem seitens des VSAO und der Kolleginnen und Kollegen aus der Romandie vorgetragenen Ruf nach dem «starken Mann». Erstaunlich! War doch gerade das oft als autokratisch empfundene Vorgehen des «starken Mannes» HHB bisher heftig kritisiert worden ...! Die besonnenen Äusserungen der Präsidenten des VEDAG, des Kantons Zürich, der G7 und der SGIM, jetzt nicht «aus dem Stand heraus» eine unvorbereitete Wahl zu treffen, schienen ohne Wirkung zu bleiben. Ein Kompromissvorschlag, der beantragte, die eigentlich fest traktandierten Wahlen auf Ende Juni zu verschieben, fand mit knappem Mehr von 88 gegen 83 Stimmen Zustimmung. Damit erhalten die Kandidaten angemessen

Zeit, sich bekannt zu machen, womit allen die gleichen Wahlchancen eingeräumt werden.

Wir brauchen in Zukunft nicht unbedingt nur einen «starken Mann» an der Spitze der FMH. Denn die als «herkulisches» bezeichnete Aufgabe der FMH-Führung kann nicht weiterhin quasi im Alleingang bewältigt werden. Wir wollen auch einen starken Zentralvorstand, der sowohl mehr gefordert als auch gefördert werden muss! Die anstehende Strukturreform der FMH bietet eine gute Chance, dazu die nötigen Voraussetzungen zu schaffen. Es gilt, diese zu nutzen – und den neuen Wein auch in neue Schläuche zu füllen.

der Repräsentation, d.h. auf der Wahl geeigneter Personen zur Vertretung wichtiger Politiken, sondern immer mehr auf der Kommunikation. Gefragt sind deshalb nicht nur die guten Verbindungen zur Aussenwelt, sondern auch die funktionierenden Netzwerke im Innern. Ein Verbandspräsident mag zwar Kraft seines Amtes und seines professionellen Gewichts nach wie vor eine wichtige Rolle spielen, er allein reicht aber nicht aus, um den Verband als solchen und dessen Anliegen auf allen Ebenen zu vertreten. Zudem garantiert ein starker Präsident allein auch keine funktionierende interne Kommunikation.

Ein moderner Berufsverband braucht immer beides: Hohe Kommunikationsfähigkeit gegen aussen und hohe Kommunikationsbereitschaft gegen innen. Diese Fähigkeiten können nur durch eine wesentliche Demokratisierung der Verbandsstrukturen und durch die gleichwertige Beteiligung der unterschiedlichen Fraktionen und Gruppen erreicht werden. Ist ein System von Checks and Balances durch ausreichende Beteiligung der unterschiedlichen Interessen gegeben, verfügt der Verband gleichzeitig sowohl über eine hohe interne als auch externe Legitimation.

Wenn wir dies nun auf die konkrete Situation der FMH übersetzen, so fallen folgende Nachteile ins Auge: Die regionale Repräsentativität der Delegationen entspricht nicht mehr den sachbezogenen Politiken, welchen sich die Ärztesellschaft als Berufs-Interessenorganisation stellen muss. Nicht der Unterschied zwischen einem Zürcher und einem Genfer Arzt fällt heutzutage mehr ins Gewicht, sondern der Unterschied zwischen den berufsständischen Interessen eines Allgemeinpraktikers und denjenigen eines Chirurgen beispielsweise, von den unterschiedlichen berufsständischen Interessen einer Psychiaterin ganz zu schweigen. Diese sachbezogenen professionellen Divergenzen müssen in einer Berufs-Dachorganisation auch in entsprechend dossierorientierten Arbeitsgruppen und Kommissionen einen

Ausdruck finden. So fühlen sich alle vertreten und haben auch verbandsinterne Sprachrohre, um ihren unterschiedlichen Politiken Nachdruck zu verleihen. Die Unabhängigkeit der Kommissionen muss zudem garantiert sein, genauso wie auch deren Entscheidungskraft in den sie betreffenden und zu entscheidenden Dossiers.

Die verbandsinterne Legitimation und Effizienz wird dadurch in jedem Fall erhöht. Die wesentlichen Sachgeschäfte werden in Teamarbeit ausführlich behandelt, diskutiert und schliesslich können gute Lösungen präsentiert werden. Damit funktioniert dieser Input von unten nach oben. Voraussetzung für das Funktionieren solcher Modelle ist die demokratische Zusammensetzung des Verbands insgesamt. Dazu gehört die demokratische Zusammensetzung der Exekutive nach politischen und berufsständischen Kriterien (möglichst mit einem Co-Präsidium oder rotierenden Vorsitz, was wiederum hohe verbandsinterne Kommunikationsfähigkeit fördert und fordert), ebenso wie auch die Mitsprache und das Entscheidungsrecht der Kommissionspräsidenten der diversen Sachkommissionen (die ihrerseits von den Kommissionsmitgliedern gewählt und nicht einfach vom Präsidenten ernannt werden!).

Ein moderner Berufsverband stellt sich neuen Herausforderungen, am besten mit dem demokratischen Verständnis von politischem Verhandeln unterschiedlicher Interessen in einer Struktur von unten nach oben und einem ausgeklügelten System der Checks and Balances. Jeder Macht muss eine Gegenmacht zur Seite gestellt werden. In der modernen Mediendemokratie heisst dies auch, dass externe Kommunikation des Verbandes gleichzeitig auch interne Kommunikation des Verbandes ist. Dies bedeutet aber auch, dass der eigene Verband hinter allgemein beschlossenen Politiken stehen muss, damit die Interessenwahrung funktioniert. Das heisst aber nicht, dass die Pluralität der Interessen verneint wird, im Gegenteil. Die un-

terschiedlichen Politiken werden kanalisiert, sie erhalten Mitwirkungsrechte und Kommunikationsmöglichkeiten. Was resultiert aber, wenn aufgrund der hierarchischen Aufteilung des Verbands die Ausrichtung der Verbandspolitik völlig im Dunkeln oder im Konflikt liegt? Dann wirkt die Präsidenten- oder Vorstandskommunikation nur noch destruktiv. Und zwar gegen aussen als auch gegen innen.

Ein Berufsverband ist dann erfolgreich, wenn er seine Mitglieder bei der Stange hält und ihnen Strukturen gibt, demokratisch mitentscheiden zu können, wenn er als Interessenverband Politiken vertritt, die dem eigenen Berufsstand nützen und ihn stärken, und wenn er als Repräsentant einer Berufsgruppe in der dargestellten Öffentlichkeit über ein positives Image verfügt. Wenn wir uns die Situation der Halbgötter in Weiss in den letzten zehn Jahren vor Augen führen, dann fällt die Analyse negativ aus: Die Politiken der Ärztesellschaft scheinen sowohl intern als auch extern höchst umstritten, politische Lösungen sind noch lange nicht in Sicht und das Image der Ärzte hat in der Öffentlichkeit nicht nur durch die Kunstfehler einzelner, sondern auch durch die wahrgenommene Politik der FMH erheblich gelitten. Die Ärztesellschaft ist, wie übrigens viele andere Berufsverbände in der Schweiz auch, durch die Moderne enorm gefordert. Es wäre an der Zeit, im Lande der direkten Demokratie mal über die Grenzen hinauszuschauen und europäische Modelle moderner Verhandlungstechniken, Checks and Balances von Macht und Gegenmacht und verbandsinterner Demokratisierung anzuschauen. Strukturreformen sind meistens dann erfolgreich, wenn sie im Rahmen der «collective agreements» stattfinden, d.h. harter Verhandlungen zwischen Geben und Nehmen. Ein Konzept, das oft der helvetischen Rosinpicker-Mentalität in der Politik diametral widerspricht. Doch die Zeiten, in welchen man sich als Berufsverband in der Politik wie in einem Selbstbedienungsladen aufführen konnte, sind unter dem Druck der internationalen Liberalisierung vorbei.