

28. Madea, B., Dettmeyer, R. (2003) Ärztliche Leichenschau und Todesbescheinigung. Dtsch Arztebl 48: A-3161–3179
29. Madea, B., Dammeyer Wiehe de Gómez, Dettmeyer, R. (2007) Zur Reliabilität von Leichenschau Diagnosen bei fraglichen iatrogenen Todesfällen. Kriminalistik 12: 767–773
30. Madea, B., Preuß, J. (2009) Medical malpractice as reflected by the forensic evaluation of 4450 autopsies. For Sci Int 190: 58–66
31. Madea, B., Rothschild, M. (2010) Ärztliche Leichenschau – Geplante Neuregelung löst die eigentlichen Probleme nicht. Dtsch Arztebl 107 (33): A1564–A1566
32. Madea, B., Rothschild, M. (2010) Ärztliche Leichenschau – Feststellung der Todesursache und Qualifikation der Todesart. Dtsch Arztebl 107 (33): 575–588
33. Madea, B., Doberentz, E. (2015) Häufigkeit letaler Behandlungsfehler in deutschen Kliniken. Rechtsmedizin 25: 179–184
34. Maisch, K. (1997) Patiententötungen. Kindler, München
35. Moch, H. (2011) Documentation of the diagnostic quality of hospitals: evaluation of autopsy reports. Pathologie. Suppl 2: 282–286
36. Modelmog, D. (1993) Todesursachen sowie Häufigkeit pathologisch-anatomischer Befundkomplexe und Diagnosen einer mittelgroßen Stadt bei fast 100prozentiger Obduktionsquote. Dtsch Hochschulschriften 491. Hänssel-Hohenhausen, Egelsbach
37. Modelmog, D., Goertchen, R., Kunze, K., Münchow, T., Grunow, N., Terpe, H.-J., Rocholl, A., Lehmann, K. (1985) Der gegenwärtige Stellenwert einer annähernd einhundertprozentigen Obduktionsquote (Görlitzer Studie). 1. Häufigkeit von Krankheitsgruppen als Grundleiden. Z Klin Med 44: 2163
38. Musshoff, F., Padosch, S. A., Madea, B. (2005) Death during patient-controlled analgesia: piritramide overdose and tissue distribution of the drug. For Sci Int 154: 247–251
39. Oehmichen, M. (1996) Lebensverkürzung, Tötung und Serientötung – eine interdisziplinäre Analyse der »Euthanasie«. Rechtsmedizinische Forschungsergebnisse, Bd. 15. Schmidt-Römhild, Lübeck
40. Preuß, J., Dettmeyer, R., Madea, B. (2007) Spezielle Fallgruppen aus der BMGS-Studie: Exitus in tabula. In: Madea, B., Dettmeyer, R. (Hrsg.) Medizinschadensfälle und Patientensicherheit. Häufigkeit – Begutachtung – Prophylaxe. Deutscher Ärzteverlag, Köln, S. 127–138
41. Rothschild, M. A. (2009) Probleme bei der ärztlichen Leichenschau aus Sicht der niedergelassenen Ärzte, der Klinikärzte, der Notärzte und der Polizei. Rechtsmed 19: 407–412
42. Shojania, K., Burton, E., McDonald, K. et al. (2002) The autopsy as an outcome and performance measure. Evidence report/technology assessment number 58 (prepared by the University of California at San Francisco – Stanford, Evidence-based practice centre under contract no. 290-97-0013) AHRQ Publication for health care research and quality, October 2002
43. Thieke, Ch., Nizze, H. (1988) Sterbenstypen: Thanatologische Brücke zwischen Grundleiden und Todesursache. Pathologie 9: 240–244
44. Zack, F., Kaden, A., Riepenhausen, S., Rentsch, D., Kegler, R., Büttner, A. (2017) Fehler bei der Ausstellung der Todesbescheinigung – Eine Analyse von 10 000 Sterbefällen aus Mecklenburg. Rechtsmed 6: 516–527

LITERATUR

Machtspiele und Mobbing im Management

Wiebke Köhler, Schach der Dame! Was Frau (und Mann) über Machtspiele im Management wissen sollte. Norderstedt BoD – Books on Demand, 2019, Kart., 212 S., 19,80 Euro

Dies ist aus verschiedenen Gründen ein wichtiges Buch. Es gibt einen Einblick in einen Bereich, von dem bisher unklare Vorstellungen herrschte: Vorgänge im Management großer Konzerne. Dabei zeigt Köhler auf, dass vielen vermittelten Theorien der Wirtschaftslehre ein völlig falsches Paradigma zugrundeliegt, das des rational handelnden Menschen. Köhler hat dagegen einen spieltheoretischen Ansatz. Das Buch belegt die Universalität der TIT FOR TAT Strategie. Genauso wie ein Polizist muss man im Managementbereich einen Gefahrenradar entwickeln, geeignete Maßnahmen in seinem Verhaltensrepertoire haben, eine TIT FOR TAT-Kultur entwickeln (also eine kooperierende Gemeinschaft aufbauen), ein psychologisches Immunsystem entwickeln für (lebens)bedrohliche Situationen usw.

Köhler betont ausdrücklich, dass ihre Ausführungen nicht für alle Konzerne gelten müssen. Allerdings handelt es sich nicht um Einzelfälle. Dies belegt folgender Fall: Einer Frau, der der Sprecher der Geschäftsführung eine hervorragende Leistung attestiert hatte,

wurde von dem selben gekündigt. „Sie passen einfach nicht zu unserem Unternehmen, zum Beispiel in dem Aufzug, in dem sie damals bei der Kunden-Konferenz erschienen sind, im nagelneuen Prada-Mantel. Das passt einfach nicht zu unserem Unternehmen.“ Andere Frauen nannten weitere Kleidungsstücke, wegen derer sie schon Probleme bekommen hatten: ein rotes Sommerkleid, Schuhe von Manolo Blahnik, ein Hermès-Schal, eine Chanel-Tasche, die sie von ihrer Mutter zum Uni-Abschluss bekommen hatte. Das sind natürlich lediglich Gründe, die vorgeschoben werden, wenn man einer Frau, die man unbedingt loswerden will, nichts (anderes) vorzuwerfen hat.

Hervorragende Leistungen schützen keineswegs vor einer Kündigung. Köhler schildert dazu die 7 Stufen, die dazu führten.

Sie schildert die Notwendigkeit, die TIT FOR TAT-Strategie anzuwenden, also als ersten Schritt freundlich zu sein, sich aber *sofort* gegen unkooperatives Verhalten zu wehren. Dazu bedarf es eines Gefahrenradars, sie beschreibt u. i. A. einen „Lügendetektor“. Und sie warnt vor möglichen Problemen, z. B.: Absprachen gelten nicht. Nur das geschriebene Wort gilt. Deshalb: Lassen Sie sich alles schriftlich geben.

Auch gegen Intriganten muss man keineswegs hilflos sein. „Ein anderer Manager zeigte mir sein Notizbuch, wollte es aber nicht aus der Hand geben.

„Das ist das sprichwörtliche kleine schwarze Büchlein. Da stehen die ganzen Leichen im Keller von denen drin, die mir in der Firma gefährlich werden könnten.“ Andere Manager schildern in dem Buch nicht unproblematische, weil illegale Maßnahmen: „Am besten wäre natürlich, Sie kennen einen Hacker, der sich in PC, Tablett und Smartphone des Intriganten reinhackt, und dessen Leichen im Keller ausgräbt. Damit hat er nicht mehr Sie, dann haben Sie ihn in der Hand.“

Wenn Köhler vorwiegend von intriganten Männern berichtet, so ist sie doch fair: Eines ihrer Kapitel lautet nämlich: Gleichberechtigung: Frauen mobben Frauen.

„Es ist wichtig festzuhalten, dass von Machtspielen Männer und Frauen gleichermaßen betroffen sind. Auch gibt es nicht nur männliche, sondern auch weibliche Intriganten. Dennoch gilt auch: da es von Männern gemachte Regeln der Machtspiele sind, verstehen Männer häufig schneller, welches Spiel genau gespielt wird. Frauen fehlt hier manchmal der Intrigen-Sensor.“

Die geschilderten Machtspielchen müsste man kennen, wenn man sich in der Wirtschaft bewegt. Aber sie werden weder im Studium thematisiert, noch werden geeignete Verhaltensstrategien dagegen vermittelt. Und deshalb schließt dieses Buch eine wichtige Lücke.

Dr. Uwe Füllgrabe