

Curriculum zur Qualifikation für Mitglieder von Ethik-Komitees in kirchlichen Einrichtungen des Gesundheitswesens

Arnd T. May, Georg Beule, Karin Gollan,
Wolfgang Heinemann, Brunhilde Oestermann
(Arbeitskreis der Ethik-Beauftragten Christlicher
Trägerorganisationen)¹

Die Implementierung von Ethik in Einrichtungen im Gesundheitswesen ist im Wesentlichen eine organisationale Arbeit und damit eine Aufgabe der Organisationsentwicklung. Diese Einsicht ersetzt aber nicht die Qualifizierung von Mitarbeitenden für die Arbeit im Ethik-Komitee und in anderen Formen der Ethikberatung. Daher ist Personalentwicklung eine notwendige Säule der Qualitätssicherung von Ethikberatung, die nicht dem Zufall überlassen sein darf.

¹ Die Mitglieder des Arbeitskreises, der diese Empfehlung erarbeitet hat, sind: Thorsten Arens (St. Augustinus-Kliniken gGmbH), Dr. theol. Bernhard Bleyer, (Katholische Akademie für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen in Bayern e.V.), Georg Beule (Marienhaus GmbH Waldbreitbach; cusanus trägergesellschaft trier e.V.), Dr. theol. Tobias Böcker (TGE – gTrägergesellschaft für die Einrichtungen der Schwestern vom Göttlichen Erlöser (NiederbronnerSchwestern) Provinz Deutschland), Dr. med. Lilo Brombacher (Stiftung kreuznacher diakonie), Karin Gollan (MTG Malteser Trägergesellschaft gGmbH), Wolfgang Heinemann (MTG Malteser Trägergesellschaft gGmbH), Stephan Manstein (Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH), Georg Menne (Hospitalvereinigung St. Marien GmbH, Köln), Dr. phil. Arnd T. May (ethikzentrum.de – Zentrum für Angewandte Ethik Recklinghausen), Brunhilde Oestermann (Barmherzige Brüder Trier e.V.), Dr. theol. Ingo Proft (Ethik-Institut, Vallendar), Wolfgang Schu (Caritas Trägergesellschaft Saarbrücken mbH), Dr. theol. Ralf Schupp (Alexianer Krefeld).

1. Ausgangslage

Seit einem Jahrzehnt wächst im Gesundheitswesen die Zahl der Einrichtungen, die Formen der Ethikberatung implementieren, um Entscheidungen in Einzelfällen ethisch zu reflektieren, Leitlinien in ethisch relevanten Fragen zu entwickeln und durch Fortbildungen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur ethischen Argumentation und Reflexion zu befähigen. Für kirchliche Einrichtungen des Gesundheitswesens hatte 1997 die Empfehlung des Deutschen Evangelischen Krankenhausverbandes (DEKV) und des Katholischen Krankenhausverbandes Deutschlands (KKVD) einen deutlichen Impuls gesetzt, Ethik-Komitees im Krankenhaus zu etablieren.² Die wenige Jahre später einsetzende Zertifizierung – vor allem nach den Systemen „Kooperation für Transparenz und Qualität im Gesundheitswesen“ (KTQ)³ und „proCum Cert“ (pCC), die das Vorhandensein von Ethikberatung berücksichtigen und bepunkten – hat diese Entwicklung unterstützt und gefördert.

In letzter Zeit haben weitere bedeutende Institutionen Stellung zur Relevanz ethischer Begleitung medizinischer und klinischer Fragen bezogen: am 19. Oktober 2005 nahm die 33. Generalkonferenz der UNESCO in Paris einstimmig die „Allgemeine Erklärung über Bioethik und Menschenrechte“ an, die als Wegweiser für internationale Standards in der Bioethik dienen soll; am 16. Juni 2006 hat die Zentrale Ethikkommission der Bundesärztekammer die wachsende Bedeutung von Ethikberatung im Krankenhausbereich gewürdigt und den Ärztinnen und Ärzten die Nutzung ausdrücklich empfohlen;⁴

² Deutscher Evangelischer Krankenhausverband e.V. & Katholischer Krankenhausverband Deutschlands e.V., Ethik-Komitee im Krankenhaus, Stuttgart 1997.

³ Kooperation für Transparenz und Qualität im Krankenhaus (KTQ), KTQ Katalog, Düsseldorf 2004.

⁴ Zentrale Ethikkommission (Zentrale Kommission zur Wahrung ethischer Grundsätze in der Medizin und ihren Grenzgebieten, ZEKO) bei der Bundes-

schließlich unterstrich im März 2007 eine Handreichung des Verbandes der Diözesen Deutschlands und der Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz die Notwendigkeit einer klaren ethischen Positionierung für soziale Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft auf der Grundlage des christlichen Menschenbildes.⁵ Ebenfalls 2007 wurden Eckpunkte für ein Curriculum zur Ethikberatung in der Altenhilfe vorgestellt.⁶ Schließlich veröffentlichte im Jahr 2009 auch der Deutsche Caritasverband einen Praxisleitfaden für die ethische Reflexion in Teams, Leitungsgremien und Organisationen.⁷ Im März 2010 stellte der Vorstand der Akademie für Ethik in der Medizin (AEM) Standards für Ethikberatung in Einrichtungen des Gesundheitswesens vor.⁸

Wenig geklärt ist bislang jedoch, welche Voraussetzungen Ethikberater oder Ethik-Komitees für ihre Arbeit benötigen und wie die Qualität der Beratung gesichert bzw. weiterentwickelt werden kann. Im Jahr 2005 hatte die Arbeitsgruppe „Ethikberatung im Krankenhaus“ unter dem Dach der Akademie für Ethik in der Medizin (AEM) in Göttingen ein erstes Curriculum für Mitglieder Klinischer Ethik-Komitees vorgelegt, das von verschiedenen Bildungsträgern aufgegriffen und umgesetzt wurde.⁹

ärztekammer: Stellungnahme zur „Ethikberatung in der klinischen Medizin“, Deutsches Ärzteblatt 103 (2006) 24, S. A1703–1707.

⁵ Verband der Diözesen Deutschlands und Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz: Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und wirtschaftliche Aufsicht, Arbeitshilfen Nr. 182, Bonn 2007.

⁶ Bockenheimer-Lucius, Gisela; May, Arnd T.: Ethikberatung – Ethik-Komitee in Einrichtungen der stationären Altenhilfe (EKA), Ethik in der Medizin 19 (2007) 4, S. 331–339.

⁷ Kostka, Ulrike; Riedel, Maria: Ethisch entscheiden im Team. Ein Leitfaden für soziale Einrichtungen. Freiburg/Br. 2009.

⁸ Vorstand der Akademie für Ethik in der Medizin (AEM): Standards für Ethikberatung in Einrichtungen des Gesundheitswesens, Ethik in der Medizin 22 (2010) 1, S. 149–153.

⁹ Simon, Alfred; May, Arnd T.; Neitzke, Gerald: Curriculum „Ethikberatung im Krankenhaus“, Ethik in der Medizin 17 (2005) 4, S. 322–326.

Aus der Sicht der Mitglieder des Arbeitskreises von Ethik-Beauftragten christlicher Trägerorganisationen im Gesundheits- und Sozialwesen sind an diesem Vorschlag hinsichtlich der Qualifikation von Ethik-Komitees für Einrichtungen in kirchlicher Trägerschaft einige Ergänzungen und Präzisierungen vorzunehmen:

- Ausdrücklich soll hier auf das christliche Menschenbild und die christliche Sozialethik Bezug genommen werden.
- Der prozedurale Ansatz – die Ermöglichung eines fairen Diskurses ansonsten zunächst gleich gültiger Wertesysteme – ist prinzipiell unterstützenswert, er soll aber für christliche Einrichtungen modifiziert werden durch die Berücksichtigung von Werten und Vorgaben, die sich aus der biblischen und kirchlichen Tradition begründen.
- Der bisherige Fokus auf den Bereich der stationären Krankenversorgung soll ergänzt werden durch die Berücksichtigung anderer Einrichtungen und Dienste im Gesundheits- und Sozialwesen, zurzeit vor allem der Alten- und der Behindertenhilfe.
- Die im o.g. Curriculum enthaltenen Themen sind nur stichwortartig aufgelistet; es scheint hilfreich, sie durch die ausdrückliche Lernzielbestimmung sowie Angaben zur zeitlichen Gewichtung zu ergänzen.

2. Zielsetzung

Vor diesem Hintergrund will der vorliegende Text spezifische Inhalte, Lernziele und Stundenverteilung benennen, um kirchlichen Trägern von Einrichtungen im Gesundheitswesen und Bildungsinstituten eine Orientierung zu geben, welche Voraussetzungen für eine qualitativ fundierte Ethikberatung notwendig sind. Das Curriculum formuliert Standards für Mitglieder von Ethik-Komitees im Gesundheitswesen, die diese möglichst vor oder im ersten Jahr der Mitgliedschaft erwerben sollten.

Dabei sind einige Rahmenbedingungen zu berücksichtigen:

- Zeit ist im Gesundheits- und Sozialwesen eine sehr knappe Ressource; bereits die konkrete Praxis der Ethik-Komitees konkurriert stark mit anderen Ansprüchen und belastet das ohnehin begrenzte Budget der direkten Versorgung von und die Beschäftigung mit Bewohnerinnen und Bewohnern und Patientinnen und Patienten. Die hier geforderte Vorbereitung und Weiterqualifizierung der Mitglieder von Ethik-Komitees hat daher einen sehr engen Zeitrahmen zu wahren.
- Die Mitglieder der Ethik-Komitees bringen aufgrund der interdisziplinären Zusammensetzung sehr verschiedene Voraussetzungen im fachlichen und methodischen Wissen mit. Diese heterogene Ausgangslage, die die praktische Arbeit der Ethik-Komitees prägt, muss sich auch in der didaktischen Umsetzung des Curriculums widerspiegeln. Gefragt ist daher eine stark anwendungsbezogene Auseinandersetzung.
- Eine einmalige und abschließende Vorbereitung der Mitgliedschaft im Ethik-Komitee wird nicht ausreichen, die gewünschte Qualität der Arbeit sicherzustellen. Der Grundkurs, der aus zwei Blöcken mit Praxisaufgaben besteht, muss daher durch regelmäßige Aufbaumodule ergänzt werden, um eine kontinuierliche Weiterentwicklung und Begleitung der Arbeit im Ethik-Komitee zu unterstützen.

3. Aufbau

Der Grundkurs besteht aus zwei Modulen mit insgesamt fünf Schulungstagen. Zwischen den beiden Modulen des Grundkurses liegt eine Praxisaufgabe. Nach Abschluss des Grundkurses können die Mitglieder des Ethik-Komitees an themenspezifischen Aufbautkursen teilnehmen.

4. Hinweise für die Umsetzung

Für die Durchführung des Grundkurses werden folgende Empfehlungen gegeben:

- Die Teilnehmendengruppe sollte aus nicht mehr als 20 Personen bestehen.
- Eine multiprofessionelle Zusammensetzung der Kursgruppe spiegelt die Realität der Ethik-Komitees vor Ort wider und bietet die Möglichkeit, den interdisziplinären Diskurs zu üben und zu reflektieren.
- Es ist darauf zu achten, dass die Teilnehmenden für die Kurszeit dienstlich freigestellt sind und der Kurs nicht durch aktuelle dienstliche Verpflichtungen gestört wird.
- Didaktisch ist zu beachten, dass alle Lehreinheiten praxisnah mit entsprechenden Beispielen gestaltet sind und das Verhältnis zwischen inhaltlichen Impulsen bzw. Vorträgen und Phasen der selbständigen Einzel- und Gruppenarbeit ausgeglichen ist.

5. Inhalte des Grundkurses

Einführung in die Ethik

Die *Abgrenzung von Moral und Ethik* ist zu Beginn des Grundkurses vorgesehen und dabei werden die Begriffe „Moral“ und „Ethik“ in ihrem jeweiligen Sinngehalt und ihrem gegenseitigen Verhältnis bestimmt. Die umgangssprachlich identischen Begriffe „Moral“ und „Ethik“ werden zugeordnet, die Vielfalt als Ausdruck menschlicher Freiheit begriffen und als Anreiz verstanden, menschlich-soziale Handlungsmöglichkeiten abzuklären.

Den Teilnehmenden wird die Haltung vermittelt, dass die Vielfalt an moralischen Überzeugungen und ethischen Ansätzen die Komplexität des Lebens, die Relativität eigener Über-

zeugungen zeigt, und Offenheit für andere Argumente und Wertvorstellungen fordert.

Im Modul *Grundlagen ethischer Reflexion* werden die Paradigmen ethischen Denkens vorgestellt, Grundbegriffe und Begründungsansätze anhand praktischer Problemfelder erläutert, so dass Aufgaben, Ziele und Grenzen ethischer Reflexion deutlich werden. Nach der Einheit können die Methoden eines ethischen Diskurses nachvollzogen und angewandt werden. Die Teilnehmenden werden für ethische Fragestellungen im Alltag sensibel und können diese analysieren und Entscheidungen ethisch begründen. Dabei wird die Haltung gefördert, dass ethische Reflexion nicht als „Überflüssiges“ gesehen wird, als „Luxus, den sich nur wenige leisten können“, sondern als Kernkompetenz, um Prinzipien und Werte im beruflichen Handlungskontext reflektieren und abwägen zu können.

Zur *Geschichte der Ethik* werden die für Europa wichtigen Entwicklungen aus Antike (z. B. Platon, Aristoteles), Mittelalter (z. B. Augustinus, Thomas von Aquin), Neuzeit (z. B. Kant, Weber [Sozialethik]) und Moderne (z. B. Rawls, Habermas) in ihren Voraussetzungen und Konsequenzen exemplarisch vorgestellt und an praxisrelevanten Fragestellungen veranschaulicht. Die Kenntnisse zu den Grundlagen der Ethik und ihren historischen Kontexten dienen als Orientierung und Hilfestellung. Sie befähigen dazu, Denkansätze und Positionen zu analysieren, sie auf aktuelle Fragen und neue Handlungsfelder anzuwenden, sie argumentativ zu vertreten und weiter zu entwickeln. Die Teilnehmenden sind bereit, sich aktiv an der Gestaltung moralischer Phänomene und ethischer Prinzipien zu beteiligen. Als Haltung ist den Teilnehmenden die Relativität ethischer Denkmodelle bewusst und fördert den Respekt vor und die Toleranz gegenüber verschiedenen Ansätzen und ihren Weiterentwicklungen. Menschliche Handlungen sind als sozial vernetzt zu betrachten, sie sind eingebettet in Kommunikations- und Denkprozesse, die zu sozialen Gewohnheiten (= Sitten, Moral) führen.

Als *aktuelle ethische Argumentationslinien* werden die Grundtypen ethischer Argumentation, der teleologische und der deontologische Ansatz, sowie der in der Moderne bedeutende Utilitarismus, erläutert und die unterschiedlichen Denkmuster an praktischen Fragestellungen veranschaulicht. Dabei fördert das Wissen um verschiedene Denkansätze und ihre Argumentationslinien die Offenheit für divergierende Positionen und das Ernstnehmen ihrer Argumente; insofern wird die eigene Überzeugung in Frage gestellt und eine Wertediskussion möglich.

Als Fähigkeit und Können werden Argumentationsmuster einer zielorientierten Verantwortungsethik, einer von Normen bestimmten Gesinnungsethik und einer das Wünschenswerteste anstrebenden Nützlichkeithetik von den Teilnehmenden im Diskurs erkannt und auf den konkreten Fall kritisch angewandt.

Im Kernfeld „*Theologische/Christliche Ethik*“ werden die Grundlagen des Christentums hinsichtlich des Gottes- und Menschenbildes erläutert, der christliche Tugend- und Wertekanon als Vorgegebenes und zu Gestaltendes aufgezeigt. Das komplexe Verhältnis von Moral, Ethik und Religion wird (im Überblick) dargestellt, gegebenenfalls konfessionell akzentuiert. Zudem werden die Kernaussagen der katholischen Soziallehre und der evangelischen Sozialethik herausgearbeitet. Speziell sollen von den Teilnehmenden die moralischen Standpunkte kirchlicher Trägerorganisationen (z. B. Leitbild, Ethik-Leitlinien) nachvollzogen werden, zugleich findet eine kritische Auseinandersetzung mit ihnen und den eigenen Positionen statt, so dass die eigene Verantwortung gesehen und konkretisiert wird. Die Quellen christlicher Moral sind dabei von Teilnehmenden nicht exklusiv als System engfasster Verbote zu verstehen, sondern als Wertebasis und Orientierungshilfe für die Entscheidungsfindung.

Bereichsethiken, Ethik und Recht

Im Modul „*Integrativer Ansatz*“ wird die systematische Differenzierung der Ethik in eine Theoretische und eine Angewandte Ethik mit der speziell für Krankenhäuser relevanten Klinischen Ethik ebenso wie in verschiedene Bereichsethiken erläutert. Die besonderen Themenfelder der Medizin- und Pflegeethik werden profiliert und dabei Berührungspunkte und Unterschiede zwischen Ethik und Recht aufgezeigt. Die Teilnehmenden erleben die Komplexität der Angewandten Ethik und erfahren, welche Theorien und Hilfestellungen entwickelt wurden und für die Arbeit im Ethik-Komitee zur Verfügung stehen. In der konkreten Einzelfallbetrachtung erkennen Medizinerinnen und Mediziner und Pflegenden die für ihre Profession je eigenen ethischen Denkansätze, in ihrer Verantwortung für ein und denselben Patienten/Bewohner aber auch die Schnittmengen ihres ethisch zu begründenden Handelns. Statt sich von der anderen Berufsgruppe abzugrenzen werden die Chancen eines integrativen Ansatzes genutzt. Im Bereich der Angewandten Ethik wurden in der Vergangenheit unterschiedliche Ansätze entwickelt. Diese Theorien und Prinzipien stehen für die Arbeit eines Ethik-Komitees zur Verfügung. Die Komplexität der Ansätze und möglicher Konfliktlinien sind im konkreten Einzelfall zu analysieren und individuelle Lösungen zu erarbeiten.

Gegenstand und Aufgabe der *Medizinethik* werden skizziert: Unter Einbeziehung philosophisch-ethischer Theorien und Argumentationsformen untersucht die Medizinethik als Wissenschaft, inwieweit der Umgang mit den medizinischen Möglichkeiten verantwortlich ist. Dabei werden unterschiedliche Begründungen gegeneinander abgewogen und allgemeine Prinzipien oder Regeln abgeleitet, denen zufolge eine Handlung als gut oder schlecht bezeichnet werden kann. Die Teilnehmenden können ethische Prinzipien, den verbreiteten Ansatz der „Vier Prinzipien nach Beauchamp/Childress“ (Respekt vor der Selbstbestimmung des Patienten, Nichtschaden

densgebot, Gutes tun und Gerechtigkeit) und Regeln auf konkrete medizinethische Herausforderungen anwenden. Die Teilnehmenden gewinnen einen fundierten Überblick zu wichtigen Feldern im aktuellen medizinethischen Diskurs.

Viele Entscheidungen in der Medizin sind allein durch naturwissenschaftliche Daten und Erkenntnisse nicht zu begründen. Gesundheit, Lebensqualität und Wohlbefinden basieren auf individuellen und gesellschaftlichen Wertvorstellungen, die sich nur in einem begrenzten Ausmaß verallgemeinern lassen. Im klinischen Alltag muss deshalb mit unterschiedlichen Wertvorstellungen umgegangen werden können, die auch bei konkreten Entscheidungen zu berücksichtigen sind.

Pflegeethik reflektiert umfassend das pflegerische Handeln und dessen Rahmenbedingungen auf der individual- und personaethischen sowie auf der organisatorischen und der soziaethischen Ebene. Auf der Grundlage dieses Definitionswissens werden Ansätze der pflegeethischen Wissenschaft dargestellt und an Beispielen veranschaulicht. Die Teilnehmenden können ethische Prinzipien und Regeln auf konkrete pflegeethische Anforderungen übertragen, indem sie neben ihren Wahrnehmungen bei Pflege und Betreuung die Hilfestellungen der Pflegeethik als Wissenschaft bei der Lösung ethischer Probleme einbringen.

Nicht nur im Bereich medizinischer Entscheidungen, auch im pflegerischen Alltag sind ethische Reflexionen des eigenen Handelns und die Orientierung an Wertvorstellungen notwendig. Der oftmals besondere Zugang der Pflegekräfte zu den Patientinnen und Patienten und Bewohnerinnen und Bewohner stellt zudem eine wichtige Position im interdisziplinären Austausch über Behandlungsoptionen im Rahmen ethischer Entscheidungen dar. Pflegendе bringen neben ihrer ethischen Verantwortung und Kompetenz bei der Pflege und Betreuung ihre Erkenntnisse und Erfahrungen durch die besondere Nähe zu Kranken und Heimbewohner in den ethischen Dialog mit Ärzten und anderen Berufsgruppen ein.

Grundlegende Inhalte und Begriffe einer „*Wirtschafts-/Unternehmensethik*“ werden bestimmt und hergeleitet, aktuelle Themen wie die Allokationsproblematik oder Rationierungs- und Rationalisierungsdebatten in Grundzügen aufgezeigt. Der Einfluss wirtschaftlicher und unternehmerischer Ziele auf das alltägliche Handeln wird exemplarisch untersucht, deren Begründungen nachvollzogen und unter ethischen Gesichtspunkten geprüft. Wichtige wirtschaftliche und unternehmerische Entscheidungen werden hinsichtlich ihrer ethischen Implikationen beleuchtet. Sind grundlegende ethische Prinzipien missachtet (z. B. die gerechte Verteilung der Ressourcen), werden gemeinsam Interventionsmöglichkeiten im ethischen Diskurs entwickelt.

Der Einfluss von wirtschaftlichen und unternehmerischen Interessen auf Patienten, Bewohner und Einrichtungen nimmt zu. Ethik-Komitees sind bereit, dies zum Gegenstand ihrer kritischen Reflexion zu machen und Entscheidungsträger zu beraten. Dabei sind von den Teilnehmenden als Haltung Chancen und Grenzen realistisch in den Blick zu nehmen.

Unterschiede zwischen *Ethik und Recht* ebenso wie deren eigenständige und gemeinsame Bereiche werden herausgearbeitet. Die zunehmende Verrechtlichung medizinischen und pflegerischen Handelns wird untersucht und aufgezeigt, das moderne Medizinrecht mit seinen wichtigsten praxisnahen Inhalten vorgestellt und dargelegt. Die Bedeutung der ethischen Entscheidungsfindung auf der Grundlage eines allgemeinen, vom Recht gesetzten Handlungsrahmens wird durch Beispiele illustriert. Da bei vielen ethischen Fragestellungen die Rechtsgrundlagen beachtet oder geklärt werden müssen, sollen Mitglieder von Ethik-Komitees die wichtigsten juristischen Eckdaten für die Medizin und Pflege kennen und wissen, wie sie sich den Zugang zu diesem Wissen verschaffen können.

In manchen Fällen führt die (oft unbegründete) Angst vor rechtlichen Konsequenzen dazu, eine ethisch notwendig

erscheinende Handlung zu unterlassen. Mitglieder von Ethik-Komitees benötigen daher Grundkenntnisse in beiden Bereichen, um alle relevanten Umstände bei der Entscheidungsfindung prüfen und mutig abwägen zu können.

Formen der Ethikberatung

Die Teilnehmenden lernen wesentliche Meilensteine in der geschichtlichen Entwicklung der Ethikberatung kennen und können verschiedene Formen der Ethikberatung mit ihren jeweiligen Vorzügen und Grenzen benennen (Ethik-Komitee, Ethik-Fallberatung, Ethik-Forum, Ethik-Liaisondienst, Ethik-Café). Sie sind in der Lage, die Aufgaben des Ethik-Komitees und der Ethischen Fallbesprechung bzw. die Arbeitsbereiche der Klinischen Ethikberatung und der Forschungs-Ethik-Kommissionen zu unterscheiden und voneinander abzugrenzen. Die differenzierte Verbindlichkeit von Voten, Leitlinien und Richtlinien ist ihnen ebenso vertraut wie die Bedeutung und der gesetzliche Hintergrund der Ethik im Gesundheitswesen. Sie können das Selbstverständnis der Ethikberatung geschichtlich und formal einordnen und reagieren auf ethische Anfragen mit geeigneten Formen der Ethikberatung.

Die Teilnehmenden können die Beratungsinstrumente ihrer Trägerorganisationen entwicklungsgeschichtlich einordnen und respektieren daher auch andere Formen der Ethikberatung. Dabei ist als Haltung Offenheit für Weiterentwicklungen in der Ethikberatung und die Wahrnehmung von Grenzen erforderlich.

Aufgaben des Ethik-Komitees

Zur Institutionalisierung von Ethikberatung müssen eine *Satzung oder Geschäftsordnung* erstellt und implementiert werden. Die Mitglieder des Ethik-Komitees kennen die Bedeutung, Aufgabe und den Aufbau einer Satzung / Geschäftsordnung.

Dabei sind ihnen insbesondere Fragen der Institutionalisierung bekannt, zu denen Implementierungsregeln, Rekrutierungsregeln (Interessenten, Mitglieder, Stellvertreter), Bestandsregeln (u. a. Besetzung, Dauer und Frequenz, Zyklen) und Regeln der Qualitätssicherung (u. a. Anwesenheits- und Arbeitsdokumentation, Weiterbildung, Evaluierung) gehören. Eine Satzung / Geschäftsordnung stellt eine transparente Handlungsgrundlage für die Tätigkeit und Zuständigkeit des Ethik-Komitees dar, und diese Vorteile werden von den Teilnehmenden der Fortbildung erkannt und wertgeschätzt. Überlegungen zur Besetzung des Vorstands und der Geschäftsführung des Ethik-Komitees müssen sich an den Gegebenheiten der Organisation orientieren.

Die Teilnehmenden beherrschen die Erarbeitung und Überarbeitung einer Satzung / Geschäftsordnung in der Gruppe unter Einbeziehung unterschiedlicher Sichtweisen und Interessen.

Im Modul „*Prüfung von Anfragen*“ wird aufgezeigt, was eine Anfrage ist, welchen Einfluss sie auf die Arbeit des Ethik-Komitees hat, wer sie an das Ethik-Komitee richten kann und wie mit ihnen differenziert umzugehen ist. Die Teilnehmenden können Anfragen prüfen und die Anfragenden gegebenenfalls auf zuständige Personen oder Gremien verweisen.

Offenheit für und Wertschätzung gegenüber Anfragen von Mitarbeitenden, Patientinnen und Patienten und Angehörigen sind notwendige Voraussetzungen für die Arbeit eines Klinischen Ethik-Komitees. Die Teilnehmenden sind darüber hinaus sensibel für Anforderungen, denen das Ethik-Komitee nicht entsprechen kann.

Zur Aufgabe der *Leitlinienentwicklung* im Ethik-Komitee wissen die Teilnehmenden, was eine Ethik-Leitlinie ist und kennen ihren Sinn und Zweck. Der Aufbau einer Ethik-Leitlinie und Schritte zu ihrer Erstellung sind ihnen vertraut. Die Teilnehmenden können beurteilen, wann und zu welcher Fragestellung eine Ethik-Leitlinie notwendig ist, und sind fä-

hig, eine Ethik-Leitlinie anhand eines Strukturmusters in der Gruppe zu erarbeiten.

Als Haltung werden Notwendigkeit und Vorteile von Ethik-Leitlinien von ihnen anerkannt. Eine Ethik-Leitlinie ist eine Möglichkeit der Profilbildung einer Einrichtung des Gesundheitswesens. Sie macht die zugrunde liegenden Wertvorstellungen transparent und für alle Beteiligten verpflichtend.

Als weitere Aufgabe des Ethik-Komitees gilt die Beratung im konkreten Einzelfall (Ethik-Fallberatung), was im *Erstellen von Voten* mündet. Dazu wird dargelegt, was ein Ethisches Votum ist, wann es als reflektiertes Beratungsergebnis zur Anwendung kommt und welche Verbindlichkeit es hat. Sie sind befähigt und bereit, sich als Mitglied des Ethik-Komitees mit Therapieentscheidungen im konkreten Einzelfall auseinanderzusetzen und gemeinsam Empfehlungen zu formulieren. Dazu bedarf es der Beschäftigung der Mitglieder des Ethik-Komitees mit ihren individuellen Wertvorstellungen und im Einzelfall der Offenlegung unterschiedlicher Wertvorstellungen innerhalb des Ethik-Komitees.

Ein Ethik-Komitee sollte sich mit der *Organisation von Ethik-Fortbildungen* beschäftigen. Regelmäßige Ethik-Fortbildungen sind notwendiger Bestandteil der Arbeit des Klinischen Ethik-Komitees und sichern ihre Qualität. Die Teilnehmenden erkennen fortbildungsrelevante Themen und können zur Organisation von Vorträgen, Seminaren oder Kongressen beitragen. Angebot und Möglichkeiten sowie Zielgruppen ethischer Fortbildungen sind den Teilnehmenden bekannt. Zudem kennen sie zuständige Personen und Gremien für die Organisation ethischer Fortbildungen. Sie sind sich der Chancen ethischer Fortbildungen hinsichtlich der Personalentwicklung und der Grenzen bezüglich der Organisationsentwicklung bewusst.

Bedeutung, Zweck und Aufbau sowie die Rolle des Ethik-Komitees bei der Erstellung eines *Ethik-Jahresberichts* werden ebenso wie Instrumente für eine *Evaluation* vorgestellt. Die Teilnehmenden können an der Erstellung eines

Ethik-Jahresberichts oder der Durchführung einer Evaluation mitwirken. Die Erstellung eines Ethik-Jahresberichts oder anderer Evaluationsmaßnahmen dienen der Qualitätssicherung.

Die Arbeit des Ethik-Komitees muss von *Öffentlichkeitsarbeit und Selbstdarstellung* begleitet sein. Dazu werden verschiedene Formen der Öffentlichkeitsarbeit des Ethik-Komitees und deren Zielgruppen präsentiert. Die Öffentlichkeitsarbeit stellt eine wichtige Aufgabe der Klinischen Ethikberatung dar. Sie macht auf die Beratungstätigkeit aufmerksam und kann zur Profilbildung der Einrichtung beitragen.

Die Teilnehmenden sind in der Lage, Öffentlichkeitsarbeit in verschiedener Form zu leisten.

Verhältnis zwischen Ethik-Komitee und Ethik-Fallberatung

Es werden im Grundkurs unterschiedliche Formen des Verhältnisses zwischen Ethik-Komitee und Ethik-Fallberatung (Durchführung der Ethik-Fallberatung und die Zusammenarbeit mit dem Ethik-Komitee; Moderation durch das Ethik-Komitee; Kenntnisnahme von Ethik-Fallberatungen durch das Ethik-Komitee und Unterstützung bei Durchführungsproblemen) und die Vor- und Nachteile der einzelnen Formen verdeutlicht. Unterschiedliche Formen Klinischer Ethikberatung haben ihre Berechtigung und sind im Einzelfall innerhalb der Einrichtung nach organisationsethischen Überlegungen anzuwenden.

Die Teilnehmenden sind in der Lage, entsprechend der Verhältnisbestimmung ihre Rolle in der Ethik-Fallberatung wahrzunehmen.

Ethik-Fallberatung

Anwendungssituationen für Ethik-Fallberatungen und Verfahren der Einberufung von Fallberatungen werden dargestellt und die Struktur aufgezeigt (z. B. Erfassung der Fragestellung,

Faktensammlung, Benennung von Handlungsoptionen, Bewertung der Handlungsoptionen, Formulierung eines Votums). Ziele und Grenzen einer Ethik-Fallberatung werden analysiert. Die Teilnehmenden können die eigene moralische Intuition als ethisches Argument formulieren und dabei zwischen Beschreibung und Bewertung von Fakten unterscheiden. Sie erkennen, wo Übereinstimmungen und wo Abweichungen zu den Wertvorstellungen anderer Teilnehmender bestehen, und können als Synthese eine Empfehlung für die weitere Behandlung entwickeln. Unfares Diskursverhalten wird wahrgenommen und konkret angesprochen.

Die Teilnehmenden nehmen ihre eigene Wahrnehmung und Beurteilung ernst und sind bereit, die eigene Einschätzung hinterfragen zu lassen und zu ändern. Sie fühlen sich ermutigt, eine Ethik-Fallberatung anzuregen. In einer solchen Fallbesprechung akzeptieren sie abweichende Wahrnehmungen und Beurteilungen. Sie können es ertragen, wenn die eigene Einschätzung vom Gesamtergebnis abweicht. Faire Diskursbedingungen sind Grundlage einer funktionierenden, effektiven und den Entscheidungsträger unterstützenden Ethikberatung.

Organisationsethik

Im Einklang mit der christlichen Ursprungstradition des Unternehmens, dem biblischen Gottes- und Menschenbild sowie entsprechenden Aussagen der katholischen Soziallehre und evangelischen Sozialethik zur Wirtschafts- und Unternehmensethik begreifen die Teilnehmenden Ethik als integralen Bestandteil der Organisationsphilosophie. Sie erkennen in der strategischen Ausrichtung und Aufstellung des Unternehmens (Mission und Vision) die ethische Dimension und Verantwortung des Managements. Leitbildentwicklung, Balanced Score Card, Personalentwicklungsstrukturen und Zielvereinbarungssystematik werden als konkrete Umsetzungsformen der Organisati-

onsethik begriffen, Qualitätsstandards, -sicherung und -kontrolle dementsprechend als Instrumente zur Sicherung ethischer Qualitätsansprüche verstanden. Die Mitglieder des Ethik-Komitees erfassen die Notwendigkeit der strukturellen Verankerung der Ethikberatung in der Organisation. Die Teilnehmenden können den Begriff Organisationsethik inhaltlich definieren. Mitglieder des Ethik-Komitees sind in der Lage, reflektierend einen Abgleich zwischen dem persönlichen Werteprofil und dem des Unternehmens bzw. der Einrichtung vorzunehmen, ferner die Strukturen ethischer Kommunikation und Reflexion in die Gesamtstrategie einzuordnen. Sie können Ausrichtung, Strategie und Managementmethoden unter ethischen Kriterien betrachten und kritisch beurteilen (z. B. die theologisch-anthropologische Dimension einer Zielvereinbarungssystematik oder das christliche Menschenbild) sowie die Zuständigkeit des Ethik-Komitees bei Anfragen beurteilen und strukturell einordnen. Die Mitglieder des Ethik-Komitees gewinnen organisationelle und institutionelle Kompetenz, sodass die ethische Reflexion die Teilnehmenden befähigt, die Ausrichtung des Unternehmens unter ethischen Aspekten mitzugestalten. Dabei sind sie sich der Chancen und Grenzen ihrer Einflussmöglichkeiten bewusst.

Die Teilnehmenden bringen ihre eigene Haltung mit in den Grundkurs ein und sind bereit, sich mit den christlichen und konfessionellen Wurzeln sowie dem Auftrag (Mission) und den Werten der Trägerorganisation auseinanderzusetzen. Die Mitglieder des Ethik-Komitees gewinnen eine systemisch-ethische und eine organisationale Perspektive. Sie nehmen in kritischer Loyalität zu Vorgaben und Rahmenbedingungen des Unternehmens bzw. der Einrichtung Stellung und wollen ihren Teil der Verantwortung zum christlichen Profil des Unternehmens beitragen. Sie bejahen diese Rahmenbedingungen und lassen sie in die Entscheidungen des Handlungsalltags einfließen.

Literatur

- Bockenheimer-Lucius, Gisela; May, Arnd T.: Ethikberatung – Ethik-Komitee in Einrichtungen der stationären Altenhilfe (EKA), *Ethik in der Medizin* 19 (2007) 4, S. 331–339.
- Deutscher Evangelischer Krankenhausverband e.V. & Katholischer Krankenhausverband Deutschlands e.V., *Ethik-Komitee im Krankenhaus*, Stuttgart 1997.
- Kooperation für Transparenz und Qualität im Krankenhaus (KTQ), *KTQ Katalog*, Düsseldorf 2004.
- Kostka, Ulrike; Riedel, Maria: *Ethisch entscheiden im Team. Ein Leitfaden für soziale Einrichtungen*. Freiburg/Br. 2009.
- Simon, Alfred; May, Arnd T.; Neitzke, Gerald: *Curriculum „Ethikberatung im Krankenhaus“*, *Ethik in der Medizin* 17 (2005) 4, S. 322–326.
- Verband der Diözesen Deutschlands und Kommission für caritative Fragen der Deutschen Bischofskonferenz: *Soziale Einrichtungen in katholischer Trägerschaft und wirtschaftliche Aufsicht*, Arbeitshilfen Nr. 182, Bonn 2007.
- Vorstand der Akademie für Ethik in der Medizin (AEM): *Standards für Ethikberatung in Einrichtungen des Gesundheitswesens*, *Ethik in der Medizin* 22 (2010) 1, S. 149–153.
- Zentrale Ethikkommission (Zentrale Kommission zur Wahrung ethischer Grundsätze in der Medizin und ihren Grenzgebieten, ZEKO) bei der Bundesärztekammer: *Stellungnahme zur „Ethikberatung in der klinischen Medizin“*, *Deutsches Ärzteblatt* 103 (2006) 24, S. A1703–1707.