

Handwerkszeug Ethik

Im Rahmen von Fortbildungen für Nachwuchskräfte in der Eingliederungshilfe werden Alltagshandlungen gemeinsam reflektiert. Deutlich wird, dass bei diesen oft ethisch relevante Themen und Fragestellungen berührt werden. Antworten zu den Fragestellungen werden dabei auf der Grundlage ethischer Konzepte getroffen. Diese Konzepte sind den Nachwuchskräften aber nicht unbedingt präsent. Ausgehend von dieser Fortbildungserfahrung macht Dr. Katrin Grüber vom Institut Mensch, Ethik, Wissenschaft (IMEW) deutlich, wie wichtig es für Führungskräfte und für die gesamte Organisation ist, Ethik bewusst im Alltag zu integrieren und als Handwerkszeug zu nutzen.



Dr. Katrin Grüber,
Institut Mensch, Ethik und
Wissenschaft, IMEW, Berlin

Im Alltag der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie gibt es immer wieder Fragen von ethischer Relevanz. Sie sind hilfreiche Ansatzpunkte, um Gewohnheiten und Aktivitäten kritisch zu hinterfragen und zu reflektieren. Diese Erfahrung lässt sich immer wieder auf Fortbildungsseminaren mit Nachwuchskräften in der Eingliederungshilfe feststellen.

Gesucht: Antworten

Als Beispiele für offensichtliche Themen für ethische Fragestellungen im Alltag der Eingliederungshilfe und Sozialpsychiatrie werden zum Beispiel genannt:

- Soll eine Bewohner(in) bei Schluckbeschwerden über eine PEG-Sonde ernährt werden?
- Soll die Einrichtung einen Bewegungsmelder an der Eingangstür einbauen, der meldet, wenn jemand das Haus verlässt?
- Soll die/der krebserkrankte Bewohner(in) operiert werden?

Diese Fragen werden gestellt, weil Probleme aufgetreten sind und als solche von einzelnen Mitarbeitenden wahrgenommen werden. Erwartet werden Antworten und eine Bewertung von Handlungen oder auch ein Nichthandeln (Unterlassen). Beides ist auf die Gegenwart, Zukunft oder die Vergangenheit ausgerichtet.

Kultur des Hinterfragens

Von den offensichtlichen Fragen abzugrenzen sind Fragen, die dazu dienen, Handlungen kritisch zu reflektieren.

- Wie sollen/dürfen sich Mitarbeitende verhalten, wenn diabeteskranker Klient(innen) des Ambulant betreuten Wohnens regelmäßig süße Getränke zu sich zu nehmen?
- Wie ist der Einsatz von einem Beckengurt oder sedierenden Medikamenten zu beurteilen?

- Welche Möglichkeiten für Teilhabe haben Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf?
- Ist das Verhalten von Mitarbeitenden adäquat bei Bewohner(innen), die sich herausfordernd verhalten?

Ob solche Fragen auftauchen, hängt von verschiedenen Faktoren ab: u. a. von der Kultur der Einrichtung, von Mitarbeitenden, von Angehörigen oder von den Menschen, die in der Einrichtung leben. Gibt es eine Kultur, in der immer wieder Gewohnheiten kritisch hinterfragt werden? Oder gibt es diese nicht?

Wie geht die Einrichtung oder Organisation mit einem Blick von außen um? Wird es geschätzt, wenn beispielsweise Praktikant(innen) oder neue Mitarbeitende ihre Beobachtungen mitteilen? Oder wird erwartet, dass sie sich an die Kultur gewöhnen?

Wenn diese Fragen gestellt werden, dann, um zu entscheiden, ob ein Handeln fortgesetzt wird. Die Antworten können auf der Ebene der Mitarbeitenden liegen, aber auch auf der Ebene der Institution. So gibt es die Möglichkeit, Abläufe in der Einrichtung unterschiedlich zu gestalten. Nicht alles ist aufwändiger. Manchmal sind es die kleinen Dinge, die dazu führen, dass beispielsweise die Selbstbestimmung von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf gestärkt wird.

Den Zweifeln Raum geben

Bei dem Reflexions-, Abwägungs- und Entscheidungsprozess, der den genannten Fragen folgt, gibt es verschiedene Perspektiven. Hierbei ist es sinnvoll, diese Perspektiven abzubilden, indem unterschiedliche Personen beteiligt werden.

Wenn möglich, vertritt der Mensch mit Behinderung seine Meinung und Interessen, bei Bedarf mit seiner Assistenz. Kann er nicht für sich sprechen, weil es sich um einen Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf und eingeschränkten sprachlichen Fähigkeiten handelt, sollte eine weitere Person dabei



sein und ihn vertreten. Schließlich sind die Interessen von Menschen mit Behinderung und dem Umfeld nicht selbstverständlich identisch.

Über den Menschen mit Behinderung hinaus sollten Mitarbeitende der Einrichtung, Angehörige und/oder die/der rechtliche Betreuer(in), bei gesundheitlichen Fragen Pflegekräfte und Ärzt(innen) dabei sein. Die Moderation solcher Prozesse kann entweder durch eine externe Person oder aus dem genannten Kreis erfolgen. Aufgabe dieser Person wäre unter Umständen nicht nur die Moderation, sondern bei Bedarf die relevanten rechtlichen Regelungen einzuführen (UN-BRK, Medizinrecht, Betreuungsrecht, etc.).

Dann sollte geklärt werden, was am Ende des Prozesses stehen soll. Eine Grundlage für Entscheidungen? Mehr Sicherheit? Gerade letzteres ist nicht selbstverständlich. Eine gute Entscheidung kann auch bedeuten, sich am Ende nicht sicher zu sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn es nicht möglich ist und im Vorfeld nicht möglich war, den betreffenden Menschen zu fragen bzw. seine Äußerungen sicher zu interpretieren. Deshalb ist es herausfordernd, aber wichtig, den Zweifeln an der eigenen Einschätzung ausreichend Raum und Zeit zu geben¹.

Selbstbestimmung als Ergebnis von Ethik

Zu den verschiedenen Perspektiven kommen unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe. Diese sind beispielsweise vom Menschenbild, Vorstellungen über

Autonomie, Selbstbestimmung und Fürsorge abhängig. Was versteht die/der Einzelne, was die Organisation unter einem christlichen Menschenbild? Welche Rolle spielen die Ziele der UN-BRK?

In Bezug auf Autonomie können zwei Pole ausgemacht werden. Dem individualethischen Ansatz liegt die Vorstellung von autonom handelnden und entscheidenden Personen zugrunde, die von anderen unabhängig sind und sich nicht beeinflussen lassen. Die Sozialethik berücksichtigt hingegen die Tatsache, dass der Mensch ein soziales Wesen ist und somit auf Beziehungen, Wertschätzungen und Unterstützung angewiesen ist. Nach dieser Vorstellung kann Autonomie als absolute Unabhängigkeit Realität nicht vollständig abbilden, übrigens sowohl für Menschen mit als auch für Menschen ohne Behinderung. Viele Menschen nehmen den Rat anderer bei wichtigen und schwierigen Entscheidungen in Anspruch².

Während immer wieder Vorstellungen von Selbstbestimmung und Fürsorge gegeneinander stehen bzw. abgewogen werden müssen, verbindet Conradi in ihrem Konzept der Ethik der Achtsamkeit den Anspruch auf Selbstbestimmung und Anerkennung des Rechts auf Teilhabe und Gleichstellung unter Berücksichtigung von Differenzen der Macht und der Möglichkeiten³. Nach diesem Konzept ist die Selbstbestimmung das Ergebnis und nicht der Ausgangspunkt von Ethik, indem es Möglichkeiten der Ermächtigung (Empowerment) aufzeigt⁴.

Dieser ethische Ansatz kann die Grundlage für Fragen bieten, mit denen die professionelle Praxis und die institutionellen Rahmenbedingungen reflektiert werden. Wo behindern eine überfürsorgliche oder nicht-wertschätzende Haltung der Mitarbeitenden Empowerment-Prozesse von Bewohner(innen) sowie Klient(innen)? Werden die Bewohner(innen) bzw. Klient(innen) als Träger(innen) von Rechten gesehen oder als Objekte der Fürsorge? Wie wird eine

¹ Bell, Benjamin (2017): Im Zweifel für das Leben. Ein Beitrag zur Debatte um Advance Care Planning. In: Teilhabe 2/2017, Jg. 56, S. 62–67.

² Quinn, Gerard (2010): Personhood & Legal Capacity, Perspectives on the Paradigm Shift of Article 12 CRPD, Harvard Law School.

³ Conradi, Elisabeth, (2001): Take Care, Grundlagen einer Ethik der Achtsamkeit, Campus.

⁴ Conradi, Elisabeth (2013): Ethik im Kontext sozialer Arbeit. Ethik Journal 1.



Haltung gefördert, die einen Umgang auf gleicher Augenhöhe ermöglicht und so die Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung voranbringt? Wie gehen Mitarbeitende mit Differenzen der Macht um?

Innehalten

Die Institution trägt eine Verantwortung dafür, welche Bedeutung die Reflexion über ethische Fragestellungen im Alltag hat. Entscheidende Begriffe sind dabei Raum und Zeit. „Erst das Innehalten ermöglicht den ethischen Diskurs und die Beachtung aller möglichen Aspekte im ethischen Urteil.“⁵

Es hilft also, wenn die Organisation die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten dafür schafft, so dass Mitarbeitende angeregt werden, ihr Handeln kritisch reflektieren und Entscheidungen im Rahmen eines Abwägungs- und Entscheidungsprozesses treffen können. Rahmen bieten Fort- und Weiterbildungen, Veranstaltungen oder ein Tagesordnungspunkt von dezentralen Besprechungen.

Einige Einrichtungen haben Ethik-Komitees eingerichtet, insbesondere um dort medizinisch relevante Fragen zu beraten. Wichtig sind eine Fehlerkultur und eine Atmosphäre, die die Möglichkeit bietet, Anregungen, Wünsche und Kritik zu äußern und Missbräuche und Fehlverhalten zu thematisieren – ohne die Sorge, als „Nestbeschmutzer(in)“ diskreditiert zu werden.

⁵ Katrin Grüber u. a. (2001): Iserlohner Aufruf für eine zukunftsfähige Ethik. bidok.uibk.ac.at/library/beh1-01-grueber-ethik.html entnommen am 23.11.2018.

⁶ Friedo Ricken (1988): Naturalistischer Fehlschluss. In: Lexikon der Bioethik Hrd.Wilhelm Korff, Lutwin Beck und Paul Mikat, Gütersloher Verlagshaus, S. 733.

Leitbild und Bewusstsein

In ihren Leitbildern beschreiben Organisationen neben ihren Unternehmenszielen Werte, denen sich die Einrichtung oder der Dienst verpflichtet fühlt. Sie sind im Alltag unterschiedlich präsent. Es mag zwar auf der Website der Einrichtung zu finden sein, aber es wird oft nichts dafür getan, das Leitbild im Bewusstsein der Mitarbeitenden zu halten. Andere hängen es im Eingangsbereich aus. Bei wieder anderen werden einmal im Jahr wichtige Themen des Leitbildes im Rahmen von Veranstaltungen aufgegriffen und auf diese Weise eine Verbindung zwischen dem Leitbild und dem Alltag in der Einrichtung hergestellt. Die Reflexion kann in beide Richtungen gehen. Entweder wird überlegt, inwieweit die Werthaltungen das Handeln prägen bzw. prägen sollen oder es wird darüber nachgedacht, ob die Werthaltungen, die dem Leitbild zugrunde liegen, verändert werden müssen, beispielsweise, weil das dort zugrundeliegende Menschenbild nicht mehr zeitgemäß ist.

Indirekte Vorstellungen ausdrücklich machen

Ethische Reflexionen machen den Alltag von Einrichtungen und Diensten nicht unbedingt einfacher. Sie helfen aber dabei, implizite Vorstellungen von Mitarbeitenden oder der Organisationen explizit zu machen und bieten so Ansatzpunkte für Veränderungen. Damit dies funktioniert, dürfen allerdings weder aus Aussagen mit ausschließlich beschreibendem Gehalt wertende oder vorschreibende Aussagen abgeleitet werden (naturalistischer Fehlschluss)⁶, noch dürfen umgekehrt aus Aussagen mit ausschließlich normativem Gehalt beschreibende Aussagen abgeleitet werden. ■