

Ethikrahmen der HRS

Validiert vom Verwaltungsrat und vom Ethikausschuss der HRS

INHALTSVERZEICHNIS

<i>I. Einleitung</i>	3
<i>II. Verpflichtungen der HRS im Dienst der Ethik</i>	4
2.1 Aufgaben der HRS.....	4
2.2 Vision der HRS	4
2.3 Verpflichtungen der HRS.....	4
2.3.1 Respekt.....	4
2.3.2 Verantwortung.....	5
2.3.3 Transparenz.....	6
2.3.4 Kreativität.....	6
2.3.5 Nachhaltigkeit.....	7
2.3.6 Exzellenz.....	7
<i>III. Ethik in den HRS</i>	8
<i>IV. Der Ethikrahmen der HRS</i>	9
4.1 Allgemeines.....	9
4.2 Klinische Ethik.....	10
4.3 Organisationsethik.....	10
4.4 Ethik und Forschung.....	12
<i>V. Der Ethikausschuss</i>	13
5.1 Seine Aufgaben.....	13
5.2 Seine Struktur und Zusammensetzung.....	13
<i>VI. Arbeitsweise des Ethikausschusses</i>	14
6.1 Instrumente und Methoden.....	14
6.2 Verfahren bei Anfragen.....	15
<i>VII. Anhänge</i>	16
7.1 Anhang 1: Geschäftsordnung des klinischen Ethikausschusses	16
7.2 Anhang 2: Ethische Haltung im Management.....	18

N.B.: Zur besseren Lesbarkeit wird im Text die männliche Form verwendet. Die weibliche Form wird selbstverständlich immer mit eingeschlossen.

I. Einleitung

Die rasante Entwicklung der Technologien und Kenntnisse, des wirtschaftlichen Wandels und der Gesundheitskrisen hat erhebliche Auswirkungen auf die Werte unserer Gesellschaft. In der Großregion und besonders in Luxemburg gehören die *Hôpitaux Robert Schuman* (HRS) zu den Hauptakteuren, die sich in Gesundheitsfragen für Qualität, Sicherheit und Wohlbefinden der Bevölkerung einsetzen.

Allerdings beeinflussen die Entwicklung des Gesundheitswesens, das immer älter Werden der Bevölkerung, die Überwachung der Ausgaben und die Begrenzung der Ressourcen die Entscheidungen immer mehr und verlangen eine regelmäßige Überprüfung der Strategien. Die Führungsebene muss Leitlinien vorgeben und dabei die bestehenden Herausforderungen und Probleme berücksichtigen. In diesem Zusammenhang ist es von grundlegender Bedeutung, dass alle Akteure der HRS sich, falls erforderlich, auf einen Ethikrahmen stützen können, um die richtigen Entscheidungen zu treffen.

II. Verpflichtungen der HRS im Dienst der Ethik

2.1 Aufgaben der HRS

Aufgabe der HRS ist es, den Patienten zu pflegen und zu behandeln und dies präventiv, kurativ oder palliativ. Zu den Aufgaben der HRS gehören auch Aus- und Weiterbildung sowie Forschung auf nationaler und internationaler Ebene.

2.2 Vision der HRS

Die Kernkompetenz der HRS besteht darin, die komplexen, hoch technologischen, kostenintensiven und mit hohem Risiko verbundenen medizinischen Versorgungsleistungen zu koordinieren und zu gewährleisten. Zusammen mit ihren Partnern bevorzugen die HRS kurze Aufenthalte bei der stationären Versorgung, wobei für Patienten und Mitarbeiter auf Sicherheit und größtem Nutzen zu achten ist. Dies spiegelt sich wider in der Organisation, der Digitalisierung, der Forschung und der Kapitalisierung der menschlichen Kompetenz. Die HRS streben hervorragende Leistungen an, um im Großherzogtum Luxemburg und in der Großregion ihre „Leader“-Position zu verteidigen.

2.3 Verpflichtungen der HRS

Sechs Verpflichtungen unterstreichen die Aufgaben und die Vision der HRS:



2.3.1 Respekt

In ihrem Handeln interagieren die HRS mit zahlreichen Akteuren. Respekt erweisen bedeutet nicht, jeder Bitte nachzukommen oder immer kompromissbereit zu sein. Respekt besteht darin, dem Akteur Achtung, Empathie und Mitgefühl entgegenzubringen, in dem Bestreben, ihn nicht mit Worten oder Gesten zu verletzen.

Die HRS erweisen den Patienten Respekt, indem sie anerkennen, dass alle unterschiedlich sind, indem sie Stereotype vermeiden, indem sie versuchen, auf ihre verschiedenen Bedürfnisse einzugehen und indem sie unter Beachtung der Qualitäts- und Sicherheitsstandards innovative und exzellente Versorgungsleistungen anbieten.

Respekt gegenüber den eigenen Mitarbeitern bedeutet, eine Arbeitsumgebung anzubieten, in der Talent anerkannt, Vielfalt gefördert, Privatsphäre geachtet und das Gleichgewicht zwischen Arbeits- und Privatleben berücksichtigt wird. So sollen das Personal und die Mitarbeiter der HRS rücksichtsvoll und offen zusammenarbeiten und die Ideen und Beiträge anderer anerkennen. Die Verunglimpfung von Kollegen oder die Verbreitung von Gerüchten verstoßen gegen den Wert „Respekt“ der HRS.

Respekt im Alltag

Respekt kann sich im Alltag der HRS so zeigen:

- Höflich und freundlich sein
- Gleichberechtigtes Mitspracherecht haben
- Jegliche Form von Mobbing, Einschüchterung oder Diskriminierung vermeiden
- Den richtigen Ton finden
- Nicht absichtlich handeln, um dem Nächsten zu schaden
- Intimität und Privatsphäre gewährleisten
- Den Menschen und seine Würde als höchsten Wert anerkennen
- Eine konstruktive Kommunikationskultur fördern
- Die Kompetenzen jedes einzelnen wahrnehmen, verstehen und achten
- ...

2.3.2 Verantwortung

Verantwortung ist eng verknüpft mit den Aufgaben und Befugnissen jedes Akteurs der HRS, der einen Einfluss auf die Organisation und das Erreichen greifbarer Ergebnisse hat. Sie beinhaltet die Tatsache, dass jeder für seine Handlungen verantwortlich ist und deren Konsequenzen trägt. Sie erkennt die Fähigkeit zu, innerhalb eines vorab gesteckten Rahmens Entscheidungen zu treffen.

Die Eigenverantwortung gehört zu den Grundlagen des ethischen Handelns schlechthin.

Verantwortung im Alltag

Verantwortung kann sich im Alltag der HRS so zeigen:

- Im eigenen Handeln unabhängig sein
- Die Richtlinien, Verfahren, Standards und Protokolle des eigenen Tätigkeitsbereichs kennen und beachten
- Wissen, wo man sich verbessern kann
- Kollegen über gefährliche Handlungen oder Verhaltensweisen informieren
- Den Kollegen bei Bedarf helfen
- Eigene Ideen und Kenntnisse teilen
- Urteils- und Kritikfähigkeit beweisen
- ...

2.3.3 Transparenz

Für die HRS gewinnt das Wort Transparenz seine volle Bedeutung, wenn es ihr Handeln beschreibt, das von Aufrichtigkeit, Ehrlichkeit, Respekt und Empfänglichkeit für Information geleitet wird. Das oberste Ziel von Transparenz ist, Vertrauen aufzubauen.

Transparenz im Alltag

Transparenz kann sich im Alltag der HRS in verschiedenen Facetten zeigen:

- Korrekte, vollständige und kontextabhängige Information geben und empfangen
- Botschaften leicht zugänglich und verständlich gestalten
- Informationen rechtzeitig zur Verfügung stellen
- Die Möglichkeit haben, zu den eigenen Überzeugungen zu stehen
- Jedem erlauben, sich auszudrücken
- ...

2.3.4 Kreativität

Kreativität bedeutet, herkömmliche Verfahren in Frage zu stellen, alternative Lösungen zu erforschen und Herausforderungen mit Hilfe innovativer Lösungen oder Leistungen zu bewältigen - durch Intuition, Experimentierfreudigkeit und das Beschreiten neuer Wege.

Heutzutage stellen neue Technologien und Versorgungsbesonderheiten nie endende Herausforderungen dar und verlangen uns immer mehr Leistung bei gleichbleibend hoher Qualität ab. In den HRS ist dies weiterhin eine unabdingbare Voraussetzung für den Fortbestand der Einrichtung und deren Pioniergeist. Dieser Einsatz kann als Unabhängigkeit, Herausforderung, Innovation und Unternehmergeist gesehen werden und wurde immer durch das Management der HRS angeregt.

Kreativität im Alltag

Kreativität kann sich im Alltag der HRS so zeigen:

- Herkömmliche Methoden infrage stellen
- Neue Ideen/Aktivitäten vorschlagen
- Unkonventionelle Ansätze anwenden, um besser auf die Bedürfnisse einzugehen
- Neue Partner werben
- Das Potenzial jedes einzelnen erkennen und fördern
- Neugier zulassen
- ...

2.3.5 Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist ein Begriff, der mit dem Handeln des Menschen gegenüber seiner Umwelt verknüpft ist und sich auf das bestehende Gleichgewicht und die Gesamtheit aller Faktoren oder Ressourcen bezieht, die ihm zur Verfügung stehen, um die Bedürfnisse heutiger Generationen zu befriedigen, ohne jedoch die Möglichkeiten zukünftiger Generationen zu beeinträchtigen. Praktisch gesehen trägt Nachhaltigkeit dazu bei, den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt zu fördern und gleichzeitig das gesellschaftliche Umfeld zu achten.

Die HRS arbeiten daran, das Krankenhaus von morgen für den Patienten besser zugänglich und mittelfristig sicherer und partnerschaftlicher zu gestalten. Sie müssen dazu beitragen, die Ressourcen zu erhalten und die Umwelt zu achten.

Nachhaltigkeit im Alltag

Nachhaltigkeit kann sich im Alltag der HRS so zeigen:

- Maßnahmen ergreifen, die die Anerkennung als Gesundheitseinrichtung, die talentierte Mitarbeiter anzieht und bindet, fördern
- Sich einsetzen für Wohlbefinden, Optimierung der Gesundheit, Sicherheit der Patienten sowie der Mitarbeiter der HRS und ihrer Akteure
- Nach ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten handeln
- Sich an Kooperationsprojekten beteiligen, um gegenseitigen Nutzen zu schaffen
-

2.3.6 Exzellenz

Für die HRS bestimmt das Streben nach Exzellenz alle angebotenen Versorgungsebenen. Es bedeutet ständiges Bemühen um Perfektion in der Bereitstellung der bestmöglichen Versorgung, dem unablässigen Versuchen sich zu verbessern, anspruchsvoll zu sein gegenüber sich selbst und allen Beteiligten.

Exzellenz im Alltag

Exzellenz kann sich im Alltag der HRS so zeigen:

- Forschen und offen sein für neue Praktiken, die auf den aktuell besten Erkenntnissen beruhen
- Handeln mit dem steten Ziel, alles möglichst gut zu machen
- Die eigenen Kenntnisse mit Menschen teilen, welche die gleichen Interessen teilen
- Ständig nach Perfektion streben
- Aufgeschlossen und bereit sein, von anderen zu lernen
- Ein Pflegeangebot auf der Grundlage eines erfahrungsbasierten Ansatzes entwickeln
- ...

III. Ethik in den HRS

Definition des Begriffs Ethik

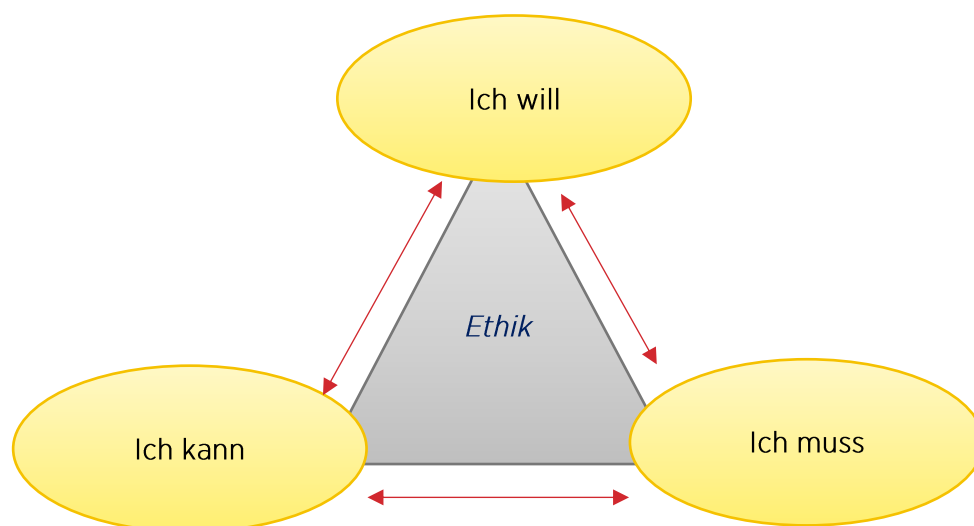
Ethik ist die Wissenschaft der Moral und der Sitten. Sie ist eine Disziplin, die sich mit den Zielsetzungen und Werten des Daseins, den Voraussetzungen für ein glückliches Leben, den Begriffen „gut“ oder „schlecht“ auseinandersetzt.

Sie bringt Akteure aus unterschiedlichen Disziplinen, wie z. B. Medizin, Recht, Philosophie, Soziologie oder Theologie, zusammen. Sie setzt auch spezielle methodische Instrumente ein.

Die HRS betrachten Ethik als eine Disziplin, die folgende Aspekte ermöglicht:

- ✓ Die Verpflichtungen der HRS in ihren Entscheidungen, Handlungen und Verhaltensweisen leben
- ✓ Das Beste aus allen komplexen Entscheidungssituationen machen
- ✓ Die Werte, die in der Praxis für Pflege, Organisation und Forschung eine Rolle spielen und die menschliche Gesundheit betreffen, kritisch hinterfragen

Das Dreieck der Ethik von Ricœur (1988) beruht auf drei Achsen: „Ich will“, „Ich kann“ und „Ich muss“. Ethik ist kein Entscheidungsinstrument. Sie dient den Akteuren der HRS als Beratungs- und Entscheidungshilfe.



IV. Der Ethikrahmen der HRS

4.1 Allgemeines

Der von den HRS definierte Ethikrahmen behandelt ethische Fragestellungen, die sich auf drei Bereiche beziehen:

- Klinische Ethik
- Organisationsethik
- Forschungsethik

Er wird vom Ethikausschuss der HRS erstellt, überarbeitet und vom Verwaltungsrat validiert.

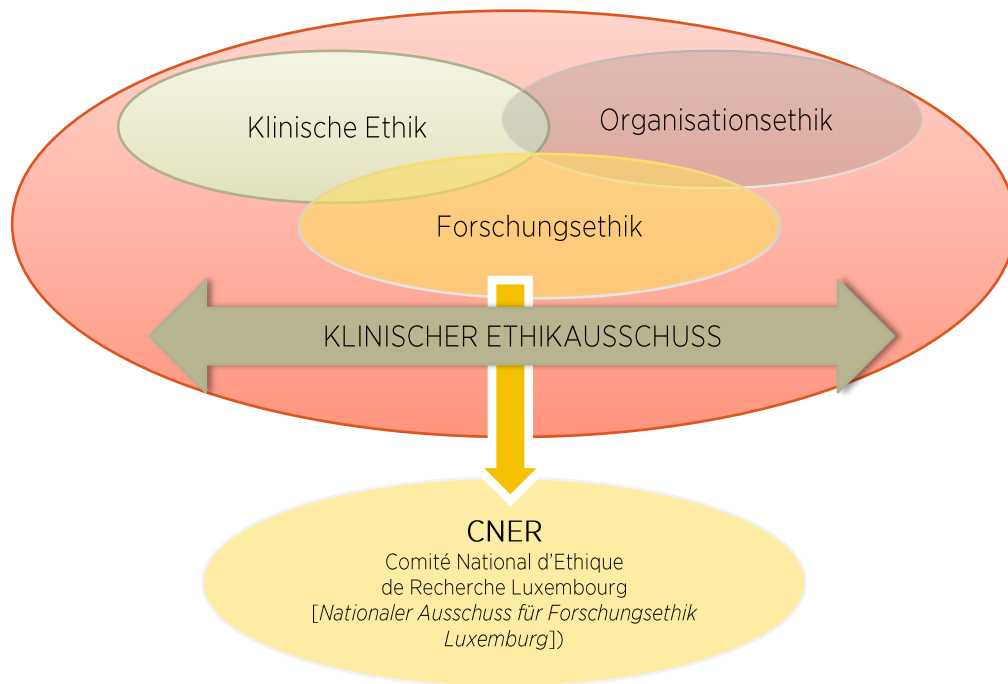
Er richtet sich an alle Partner und Mitarbeiter und schließt Führungskräfte, Ärzte, Studierende, Praktikanten, Forscher, ehrenamtlich Tätige, aber auch Patienten und deren Familie, sowie Partner ein.

Dieser Rahmen beruht auf den Aufgaben, Zukunftsplänen und Verpflichtungen der HRS. Er verfolgt folgende Ziele:

- Die Einbindung der Ethikanalyse in die Organisationskultur zur Verbesserung von Qualität und Sicherheit
- Ethische Verhaltensweisen und Praktiken in der gesamten Organisation fördern
- Ethische Probleme erkennen und bewältigen
- Evidenzbasierte Daten analysieren und einen strukturierten, interdisziplinären Ansatz anbieten, um ethische Probleme zu lösen und entsprechende Entscheidungen zu treffen
- Die für die Bewältigung von ethischen Problemen, Konflikten und Sorgen erforderlichen Verfahren und Instrumente entwickeln, bereitstellen und verbreiten sowie Diskussionen und die interdisziplinäre Entscheidungsfindung zu ethischen Problemen lenken
- Definition und Verabschiedung von ethischen Grundsätzen, Richtlinien und Verfahren (Aufgabe, Vision und Verpflichtungen) gewährleisten und die Entscheidungsfindung in Zusammenarbeit mit allen Beteiligten lenken

Dennoch ist der Ethikrahmen weder ein Standard, noch ein Verhaltens- oder Berufskodex. Er ist auch kein Maßstab für Zwangs- oder Kontrollmaßnahmen.

Ethikrahmen HRS



4.2 Klinische Ethik

Klinische Ethik hilft, Beziehungen in der klinischen Praxis zu gestalten. Es geht auch darum, im täglichen Praxisalltag die Ethik in das klinische Handeln einzubeziehen.

Klinische Ethik kommt in Pflegesituationen zur Anwendung: ausgehend von schwierigen Fällen oder Fragen, die infolge von theoretischer, praktischer oder emotionaler Unsicherheit interdisziplinär zur Diskussion gestellt werden, um das Richtige zu tun. Sie soll die Pflegekräfte im Alltag begleiten, um ihnen zu helfen, Achtung und Würde des ihnen anvertrauten Patienten zu wahren. Oft steht ein bestimmter Patient im Fokus der klinischen Ethik: seine Situation wirft Fragen auf in Zusammenhang mit seiner gesundheitlichen Situation, seinen Leiden, seiner Lebensqualität, seiner persönlichen und familiären Geschichte und seines Willens (Selbstbestimmung des Patienten). Die klinische Ethik berücksichtigt auch Kenntnisse (belastbare Daten und „Best Practices“), Gesetzgebung, personelle und wirtschaftliche Ressourcen, Nöte des Pflegepersonals, institutionelle Missstände, soziale Grundsätze und Werte, um Einblicke in die Situation zu gewähren. Sie fördert den Dialog zwischen dem Patienten, seinen Angehörigen, den Akteuren und dem Management der Einrichtung. Ethik steht also für die HRS im Dienste der Berufspraxis.

4.3 Organisationsethik

Die HRS erachten es als wesentlich, Mensch, Organisation und Umwelt in den Fokus ihrer Überlegungen zu stellen. Folglich ist die Organisationsethik ein Pfeiler der institutionellen Entwicklung, die durch den klinischen Ethikausschuss vermittelt wird.

Unter Organisationsethik verstehen die HRS ethische Belange, die sich auf Fragen und Probleme in Verbindung mit den Verwaltungsmaßnahmen der Einrichtung beziehen.

Die Organisationsethik gliedert sich in vier große Bereiche:

- Ethik in Bezug auf das Verhalten des Einzelnen
- Ethik, die der Einzelne in seinem Management anwendet
- Ethik, die in den Führungsstil integriert wird
- Ethik, die auf die Organisation selbst angewandt wird

Die HRS definieren innerhalb dieser vier Bereiche einen Rahmen, der eine „ethische Haltung“ innerhalb der Institution fördert. Dieser Rahmen ist im Detail in Anhang 2 dieses Dokuments dargestellt. Er ist entstanden aus Forschung, Überlegungen und spezifischer Schulung der Mitglieder der Geschäftsleitung und dem KEA (klinischer Ethikausschuss). Er stützt sich auch auf die Satzungen, Kodizes, Regeln und institutionellen Richtlinien, die die Aufgaben, Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten jedes Einzelnen gegenüber anderen definieren.

■ Individuethik

Unter Individuethik verstehen die HRS alles, was **die Moral gegenüber anderen und gegenüber sich selbst** betrifft.

Dies bedeutet im Einzelnen:

- Sich bewusst machen, dass es beim einzelnen Menschen verschiedene Denkweisen gibt und dass diese im Falle von Problemen einander gegenübergestellt werden müssen
- Grundlegende Werte schätzen wie: *Authentizität, Einsatz, verantwortungsvolle Haltung*
- Eine selbstbestimmte Beziehung zu sich selbst aufbauen und eine fürsorgliche Haltung gegenüber anderen einnehmen

■ Ethik im Management

Der ethisch reflektierende Mensch muss sich in einer Management-Situation um ein angemessenes Verhalten bemühen. Die HRS sind der Meinung, dass mehrere Eigenschaften sowohl in Bezug auf die Persönlichkeit als auch auf die Führung der Mitarbeiter gefördert werden sollten, konkret ein „umsichtiges“ und „starkes“ Management, das Übertragen von Befugnis fördert, usw.

■ Ethik in der Führung

Die HRS möchten Ethik in der Führung nicht ausschließlich durch Merkmale definieren, die auf Kompetenzen, Fähigkeiten oder Werten beruhen, obwohl diese auch berücksichtigt werden müssen. Ethik konkret in die Führungspraxis integrieren bedeutet für die HRS, z.B. Menschen eher zusammenführen als anführen, emotionale Intelligenz beweisen, die Akteure wertschätzen, Förderung von Methoden zur Konfliktbewältigung und Reduzierung von Gewalt im Alltag der HRS, usw.

■ Ethik in der Organisation

Die HRS vertreten die Ansicht, dass eine Institution, und insbesondere eine Gesundheitseinrichtung ein ethisches Bewusstsein und Verhalten in ihrer Organisation fördern sollte. Dazu sprechen sie sich für ein ethisches Denken über das aus, was in der Organisation und der Zielsetzung der Arbeit, sowie bei der Berücksichtigung des Menschen in der Organisation, der Sichtbarkeit der Leistung der Akteure usw. wirklich zählt.

4.4 Ethik und Forschung

Die HRS möchten in Zusammenarbeit mit Luxemburgs Hauptakteuren, wie dem Luxembourg Institute of Health, der Universität Luxemburg und anderen Forschungsinstituten, ein klinisches Forschungsprogramm entwickeln. Der rechtliche Rahmen für alle klinischen Forschungsprojekte wird vom Gesundheitsministerium gestaltet. Die Zustimmung des Nationalen Ausschusses für Forschungsethik (*Comité National d’Ethique de Recherche* - CNER) ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Umsetzung aller Forschungsprojekte gemäß der geltenden Gesetzgebung.

Dieses Forschungsprogramm soll die HRS zu einem entscheidenden Akteur der klinischen Forschung in Luxemburg machen. Es geht, neben der medizinischen Aus- und Weiterbildung, um den zweiten Aspekt der akademischen Arbeit der HRS. Es handelt sich auch um eine gesetzliche Vorgabe, da das Krankenhausgesetz von 2018 ausdrücklich die Beteiligung an der klinischen Forschung festschreibt und so den Zugang zu klinischen Studien für Patienten insbesondere in der Onkologie und Hämatologie ermöglicht.

Der Ethikausschuss der HRS achtet darauf, dass jedes klinische Forschungsprojekt, das die Beteiligung von Patienten, Bewohnern oder Nutzern erfordert, den ethischen Werten der HRS entspricht. Die Stellungnahme des KEA kann jedoch nicht die des CNER ersetzen, welche unverzichtbar und von der luxemburgischen Gesetzgebung vorgeschrieben ist.

V. Der Ethikausschuss

Die ethische Dimension in der klinischen, organisatorischen und wissenschaftlichen Entscheidungsfindung ist von wesentlicher Bedeutung für die HRS. So muss gemäß dem Krankenhausgesetz von 2018 ein klinischer Ethikausschuss eingerichtet werden.

5.1 Seine Aufgaben

Der klinische Ethikausschuss der HRS soll in erster Linie den Ärzten und Pflegenden, Patienten, Angehörigen und Akteuren bei ethischen Fragestellungen Rat und Unterstützung bieten und so zur Entscheidungsfindung beitragen. Es kann sich dabei um einen klinischen Fall, ein Forschungsprojekt oder eine organisatorische Situation handeln.

Seine auf dem Artikel 26 des Krankenhausgesetzes von 2018 basierenden Aufgaben sind:

- ✓ Bei Fehlen von Verfügungen zum Lebensende oder einer Patientenverfügung Entscheidungshilfe für den Patienten, seine Angehörigen und das Pflorgeteam leisten, wenn aus medizinischer Sicht mehrere Möglichkeiten in Betracht kommen und die Wahl zwischen ihnen zu ethischen Konflikten führt
- ✓ Klinikinterne Leitlinien zu ethischen Fragen erarbeiten
- ✓ Die Sensibilisierung zu ethischem Denken in den HRS fördern
- ✓ Informations- und Diskussionsveranstaltungen zu ethischen Themen für die Öffentlichkeit anbieten und organisieren
- ✓ Die ethische Kultur innerhalb der HRS entwickeln
- ✓ Den vertrauensvollen Austausch und Transparenz fördern

5.2 Seine Struktur und Zusammensetzung

Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, trifft sich der Ethikausschuss der HRS mindestens sechsmal jährlich entweder in der ZithaKlinik oder im Hôpital Kirchberg/Clinique Bohler.

Die Mitglieder werden auf Vorschlag des KEA vom Verwaltungsrat der Hôpitaux Robert Schuman ernannt.

Der KEA ernennt einen koordinierenden Vorsitzenden und einen stellvertretenden Vorsitzenden. Das Sekretariat übernimmt ein Sekretär der Geschäftsleitung der HRS.

Die Kompetenz des Ausschusses auf dem Gebiet der Ethik beruht auf seinem interdisziplinären Charakter (Gesundheitsberufe, Humanwissenschaften, Philosophie, ...) und auf der Methodik und dem Fachwissen, das seine Mitglieder in Fortbildungsseminaren erworben haben. Bei Bedarf kann der Ethikausschuss externe Experten hinzuziehen.

VI. Arbeitsweise des Ethikausschusses

6.1 Instrumente und Methoden

Der klinische Ethikausschuss:

- ✓ Organisiert Tagungen zur ethischen Reflexion und Sensibilisierung für seine Mitglieder
- ✓ Bietet Module zur ethischen Reflexion und Sensibilisierung für das Personal und die Ärzte der HRS in Form von Ethik-Cafés an
- ✓ Organisiert öffentliche Abende in Form von Konferenzen, Podiumsdiskussionen usw.
- ✓ Bietet Schulungen und Informationen an
- ✓ Stellt für die Öffentlichkeit einen Flyer des KEA bereit
- ✓ Versammelt sich und arbeitet gemäß der Geschäftsordnung des KEA
- ✓ Bearbeitet Anfragen gemäß einer strukturierten Methode

Manche Anfragen erfordern eine strukturiertere Analyse. Dazu hat der klinische Ethikausschuss der HRS sich für den „GIRAFE“-Ansatz entschieden.

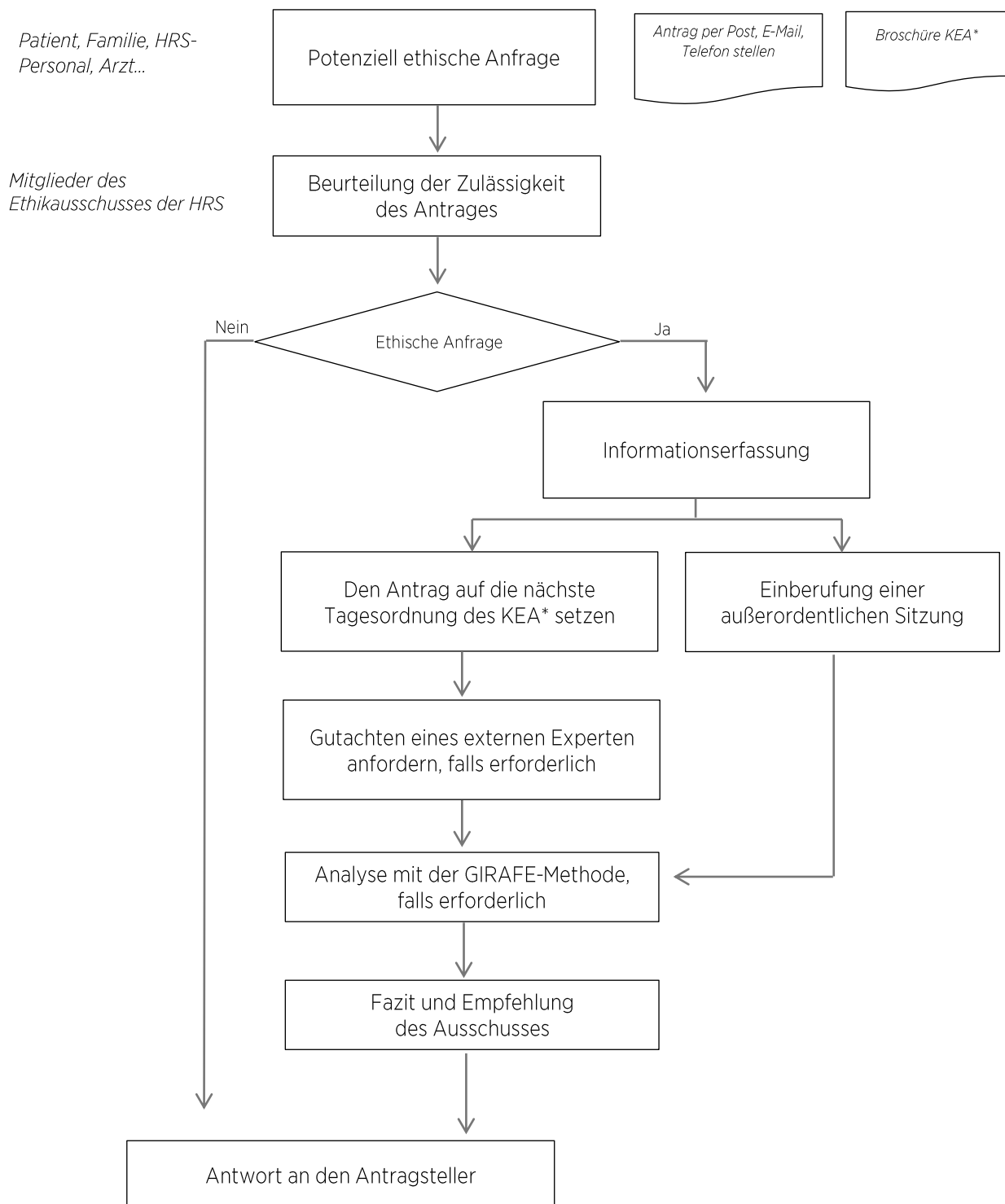
Es handelt sich um ein strukturiertes Vorgehen zur Analyse, das in der Robert-Schuman-Hochschule¹ entwickelt wurde, um Teams zu unterstützen, die sich einer komplexen ethischen Situation gegenübersehen. Es erleichtert so die Entscheidungsfindung und fördert gleichzeitig den respektvollen Dialog.

Dieser „GIRAFE“-Ansatz (Groupe Interprofessionnel de Recherche, d'Aide à la décision et de Formation en Éthique clinique [*Berufsübergreifende Gruppe für Forschung, Entscheidungshilfe und Ausbildung in klinischer Ethik*]) gliedert sich in vier Schritte:



¹ Haute Ecole Robert Schuman Libramont, Belgique

6.2 Verfahren bei Anfragen



KEA*: Klinischer EthikAusschuss

VII. Anhänge

7.1 Anhang 1: Geschäftsordnung des klinischen Ethikausschusses



Klinischer Ethikausschuss der Hôpitaux Robert Schuman

Arbeitsweise

Artikel I.

Der klinische Ethikausschuss (im Folgenden KEA) unterliegt dem Gesetz vom 8. März 2018 über Krankenhäuser und Krankenhausplanung (Art. 26). Die in dem vorliegenden Dokument enthaltenen Bestimmungen konkretisieren, präzisieren und ergänzen die Bestimmungen des Gesetzes.

Artikel II. Zusammensetzung

Der KEA setzt sich aus mindestens 10 und höchstens 20 Mitgliedern zusammen. Unter den Mitgliedern muss mindestens ein Ethikspezialist sein - ein Philosoph oder ein Moralthologe. Im Rahmen des Möglichen ist darauf zu achten, dass sich unter den Mitgliedern Vertreter der verschiedenen Medizin- und Gesundheitsberufe befinden. Auch ist auf eine ausgewogene Vertretung der verschiedenen Standorte zu achten.

Im Hinblick auf eine gerechte Vertretung von Frauen und Männern können gezielte Stellenausschreibungen erfolgen, wenn die Mitglieder des KEA der Ansicht sind, dass eines der beiden Geschlechter deutlich unterrepräsentiert ist. Es sei aber darauf hingewiesen, dass der KEA nur eine Handlungs-, nicht aber eine Ergebnisverpflichtung hat.

Die Mitglieder werden auf Vorschlag des KEA vom Verwaltungsrat der Hôpitaux Robert Schuman ernannt.

Die Mitglieder sollen sich regelmäßig an der Arbeit des KEA beteiligen. Gegebenenfalls können die Mitglieder des KEA beschließen, ein Mitglied auszuschließen, wenn dieses sich während eines Jahres ohne annehmbare Entschuldigung nicht an der Arbeit des KEA beteiligt hat.

Solange die Anzahl von 20 Mitgliedern nicht erreicht ist, kann der KEA Stellenausschreibungen vornehmen. Wenn der KEA es für notwendig erachtet, kann er diese Ausschreibungen auf bestimmte Medizin- und Gesundheitsberufsgruppen beschränken.

Der KEA ernennt sein(e) Vorsitzende(n) und eine(n) stellvertretende(n) Vorsitzende(n). Das Sekretariat übernimmt ein(e) Sekretär(in) der Geschäftsleitung.

Artikel III. Amtszeit

Die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Sie kann verlängert werden.

Artikel IV. Aufgaben

Neben den gesetzlich definierten hat der KEA folgende Aufgaben:

- a) Förderung der ethischen Reflexion und Sensibilisierung seiner Mitglieder
- b) Förderung der ethischen Reflexion und Sensibilisierung des medizinischen und paramedizinischen Pflegepersonals
- c) Organisation von Informations- und Diskussionsveranstaltungen für die Öffentlichkeit zur Behandlung ethischer Fragen

Artikel V. Arbeitsweise

In der Regel trifft sich der KEA mindestens sechsmal jährlich. Die Tagesordnung der Sitzung wird den Mitgliedern in der Regel fünf Tage vor der Sitzung zugeschickt.

Die Sitzungen finden abwechselnd an den Standorten ZithaKlinik und Kirchberg statt.

Vom Krankenhauspersonal ausgehende Anfragen zur Stellungnahme werden schriftlich an das Sekretariat des KEA gerichtet und jedem Mitglied per E-Mail zugeschickt. Diese Anfragen müssen eine detaillierte Fallbeschreibung beinhalten sowie einen genauen Antrag des Antragstellers. Wenn sie es für notwendig erachten, können der Vorsitzende und der stellvertretende Vorsitzende weitere Informationen vom Antragsteller anfordern.

Im Rahmen des Möglichen treffen sich die Mitglieder des KEA, um eine Stellungnahme auszuarbeiten. Für Mitglieder, die nicht persönlich anwesend sein können, besteht die Möglichkeit, ihre begründete Meinung per E-Mail abzugeben. Eine endgültige Stellungnahme wird vom Vorsitzenden oder stellvertretenden Vorsitzenden unter Berücksichtigung der verschiedenen Meinungen der Mitglieder verfasst. Im Rahmen des Möglichen sollte die endgültige Stellungnahme innerhalb von 72 Stunden nach dem Antrag erfolgen. Bevor sie dem Antragsteller zugestellt wird, wird die endgültige Stellungnahme den Mitgliedern zugeschickt. Wenn diese innerhalb von 24 Stunden nach Versand der Stellungnahme keine Einwände vorbringen, wird die Stellungnahme dem Antragsteller übermittelt.

Der Antragsteller einer Stellungnahme wird systematisch aufgefordert, den KEA über die Maßnahmen zu informieren, die er als Reaktion auf die Stellungnahme des KEA ergriffen hat.

Um diese Stellungnahmen auszuarbeiten, kann der KEA, wenn es dies für notwendig erachtet, einen externen Experten hinzuziehen.

Während seiner Sitzungen kann der KEA Empfehlungen erarbeiten, die er der Krankenhausleitung zukommen lässt.

Der KEA organisiert mindestens einmal im Jahr eine Tagung zur ethischen Reflexion und Sensibilisierung für seine Mitglieder.

Der KEA bietet Module zur ethischen Reflexion und Sensibilisierung für die verschiedenen Medizin- und Gesundheitsberufe des Krankenhauses an.

Der KEA organisiert mindestens einmal im Jahr einen öffentlichen Abend in Form einer Konferenz, einer Podiumsdiskussion usw.

Artikel VI. Verschiedenes

Jede Änderung der Artikel dieser Geschäftsordnung erfordert die Anwesenheit von mindestens 2/3 der Mitglieder des KEA. Die einfache Mehrheit der Stimmberechtigten ist ausreichend.

Jedes Mitglied kann einen Änderungsvorschlag zur Abstimmung vorlegen.

HALTUNG IN DER ORGANISATIONSETHIK

Des Menschen

Moral
gegenüber
anderen und
sich selbst

* In einer Problemsituation hinterfrage ich meine Denkweise

- Ich halte mich an das Moralgesetz: welche Regel muss ich anwenden?
- Ich halte mich an das, was richtig ist, was nicht schädlich ist: was muss ich tun, um das Wohlbefinden zu optimieren?
- Ich wende die vier Kardinaltugenden an: Weisheit, Gerechtigkeit, Mut und Selbstkontrolle: wer sollte ich sein?

* Meine ethischen Entscheidungen erfolgen nach humanistischer Sichtweise

- Ich bin glaubwürdig gegenüber mir selbst und gegenüber meinem Umfeld.
- Ich treffe Entscheidungen, ich verpflichte mich.
- Ich bin voll verantwortlich, auch für meine Feigheit.

* Ich kümmere mich um mich selbst

- Ich bin mir selbst gegenüber selbstbestimmt. Ich kenne meine Qualitäten, Schwachstellen, Grenzen.
- Ich behandle andere genau wie mich selbst, aber auch anders als mich selbst (Alter-Ego-Konzept).

* Ich empfinde Fürsorge für andere. Ich kümmere mich um andere.

- Ich berücksichtige deren spezifische Bedürfnisse, um besser auf ihr Wohlbefinden eingehen zu können.
- Ich bin in der Lage, Emotionen wie Sympathie und Sensibilität anderen gegenüber zu zeigen.
- Ich stütze meine moralische Argumentation auf den Kontext und nicht auf Prinzipien.
- Meine Beziehung zu anderen wird gemeinsam aufgebaut.

* Ich bemühe mich, gerecht zu sein

Des Managements

Richtiges
Verhalten
in der
Management-
Situation

* Ich entwickle Persönlichkeitsmerkmale

- Ich weiß, warum ich handle, mit welcher Zielsetzung ich es tue.
- Ich halte meine Verpflichtungen ein, ich sage, was ich tue, und tue, was ich sage. Ich bin zuverlässig.
- Ich nehme Kritik an, hinterfrage mich und schaffe Werte. Ich bin konstruktiv.

* Ich entwickle Eigenschaften zur Personalführung

- Ich achte auf die Qualität meiner Kommunikation. Ich erkläre meine Entscheidungen und bin gesprächsbereit.
- Ich Sorge mich um das Wohlbefinden meiner Mitarbeiter und schütze ihre Interessen.
- Ich wende geteilte und delegierte Autorität an, was Anerkennung und Respekt für andere symbolisiert.

* Mein Management ruht auf drei Pfeilern

- Umsicht: basiert auf Vertrauen, spornt die Mitarbeiter an und unterstützt sie.
- Härte: zur Aufrechterhaltung der Disziplin und Ahndung unethischen Verhaltens.
- Schutz: meine Anforderungen sind realistisch, sie überfordern die Mitarbeiter nicht unnötig.

Der Führung

Ethik
in unsere
Führungs-
praxis
integrieren

* Meine Führung basiert auf diesen drei internationalen Werten

- Authentizität, Mitgefühl, Weisheit

* Sie richtet sich an diesen humanistischen Gedanken aus

- Haltung des Zuhörens, der Mitarbeit, der Unterstützung mit starkem Verantwortungsbewusstsein und Wertschätzung der Akteure.

* Ich richte mein Handeln nach ethischen Gesichtspunkten aus

- Ich führe Menschen zusammen, nicht an.
- Es ist die Strategie, die ich anwende, und die Einstellung zu dem, was ich tue, die mich legitimieren.
- Sie beweise emotionale Intelligenz. Ich nehme meine Gefühle wahr, empfinde, verstehe und kontrolliere sie.
- Ich bin in meiner Haltung integer.
- Ich zeige Empathie gegenüber anderen.
- Ich nehme humanistische Werte wahr und erkenne sie, und führe mein Team in diesem Sinne.

Der Organisation

Jede
Regel,
Richtlinie,
Institution...
die Wissen
und ethisches
Verhalten fördern
soll

* Acht Kriterien bestimmen die Ethik meiner Organisation

- Ich fördere das praktische Engagement für das, was in der Organisation wirklich zählt (Handlungsbewusstsein).
- Meine Organisation macht die Leistung der Akteure sichtbar (keine Missachtung).
- Sie steht nicht unter dauerhaftem Frieden, sondern erhält das organisatorische Leben auch durch Konflikte.
- Die Kommunikation ist glaubwürdig. Der Redner darf sich ausdrücken, und der Empfänger will verstehen.
- Es gibt keine Verzerrung zwischen dem Gesagten und der Arbeitswirklichkeit.
- Es gibt keine Verschiebung in der Zielsetzung der Arbeitsziele. Sie entspricht den ursprünglichen Aufgaben.
- Die Organisation achtet den Menschen und betrachtet ihn als individuelle Person und nicht als Sache.
- Sie bietet den Mitarbeitern soziale Unterstützung und fördert ein nachhaltiges Umfeld.

* Ich wende Gerechtigkeit in der Organisation an

- Verteilungsgerechtigkeit, die unser Gerechtigkeitsempfinden angesichts von Entscheidungen steuert: Verteilung proportional zu den Leistungen.
- Verfahrensgerechtigkeit, die sich auf die angewandten Verfahren zur Entscheidungsfindung bezieht.
- Interaktionelle Gerechtigkeit, die sich auf die Art bezieht, in der eine Entscheidung kommuniziert wird.