


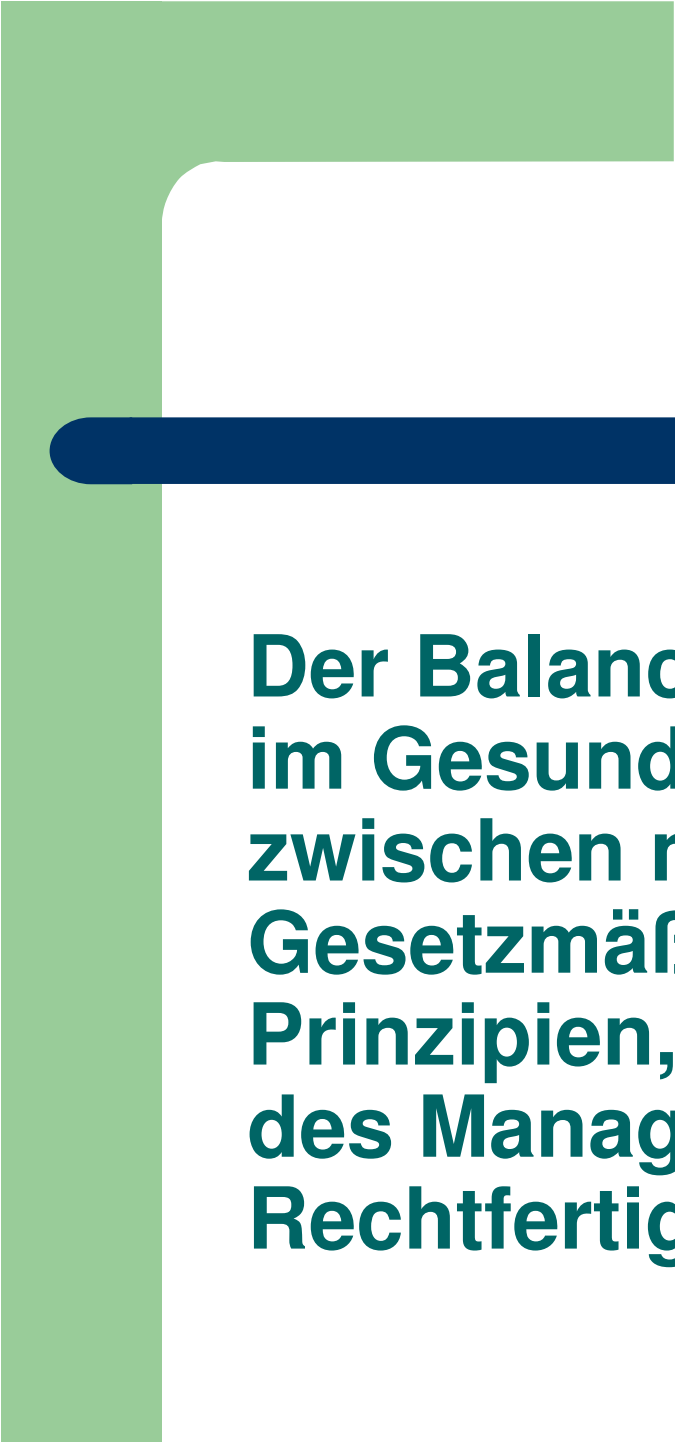
Ethik in der Führungsebene

**Sabine Gärtner und
Lutz Schonhardt**



Überblick

- Rollenspiel
- Diskussion
- Zwei Theorieansätze
 - Deontologie
 - Teleologie
- Zusammenfassung



Der Balanceakt der Führungsperson im Gesundheitswesen bewegt sich zwischen marktwirtschaftlichen Gesetzmäßigkeiten und ethischen Prinzipien, die vor dem Hintergrund des Managements und der Ethik ihre Rechtfertigung finden müssen.

Deontologie

griech.: Pflicht

Es sind Normen des Verhaltens vorgegeben, die zwar unterschiedlicher Begründung unterliegen, aber als handlungsleitend zu verstehen sind.

Daher auch der Begriff normative Ethik.

Normative Ethik

- Pflichten und Rechte haben ihre Grenzen, dort wo das Wohlbefinden anderer betroffen ist.
- Regeln und Vorschriften sind wichtig für moralische Handeln. Es ist jedoch unmöglich alle Aspekte unseres Handelns mit Regeln zu belegen.
- Eine Ethik der Pflichten befreit nicht von der persönlichen und autonomen Verantwortung.

Teleologie

griech.: Ziel

Teleologische Ansätze richten den Blick auf die Konsequenz von Entscheidungen und Handlungen.

Ethik der Nützlichkeit

Ethik der Nützlichkeit

- Es erfolgt eine Kosten/Nutzen-Analyse.
- Eine Abwägung positiver gegen negativer Konsequenzen (Utilitarismus).
- Dies ist in unserer postmodernen Welt in vielen Bereichen ausschlaggebend für moralische Entscheidungen.

Eine Varianz ist der Präferenzutilitarismus von Peter Singer: „Meine Interessen gelten nicht mehr als die der anderen.“

Ethik der Nützlichkeit

Wird geleitet von Vernunft und praktischer Lebenserfahrung.

Moralische Probleme können gelöst werden.

Das sittliche Verhältnis des Menschen zu sich selbst bleibt dabei unberührt.


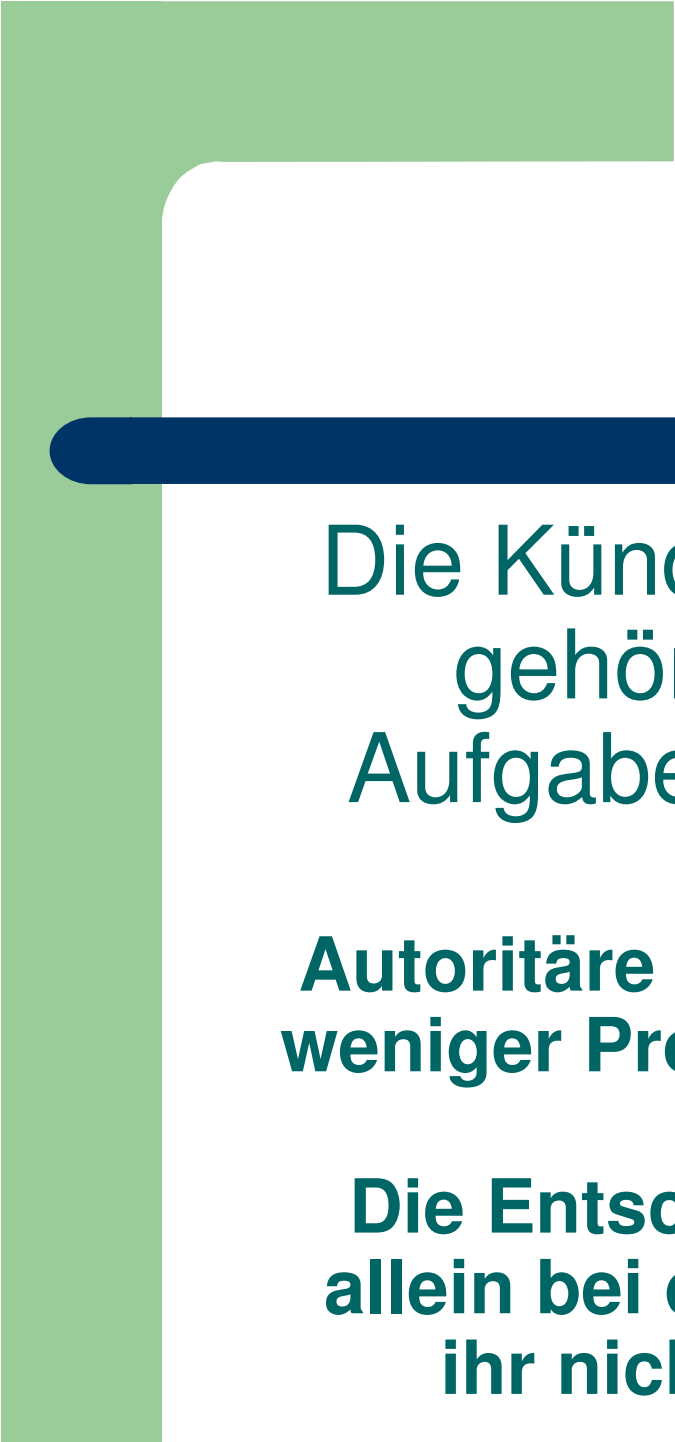
Unsere Ansicht



Die deontologische und die teleologische Ethik müssen für die Entscheidungen bei der Entlassung von Mitarbeitern berücksichtigt werden.

Prioritätsregeln

- Moralische Rechte jedes Betroffenen abwägen (Diskussionsmöglichkeiten, Offenheit und Transparenz).
- Nach fairen Kompromissen suchen.
- Kompromisse wählen, die den geringsten Schaden für beide Parteien verursachen.



Die Kündigung von Mitarbeitern gehört zu der schwersten Aufgabe von Führungskräften.

Autoritäre Führungskräfte haben damit weniger Probleme als die Partizipativen.

Die Entscheidung obliegt einzig und allein bei der Führungskraft und kann ihr nicht abgenommen werden.

Literatur

- **O. Dibelius und M. Arndt**
Pflegermanagement zwischen Ethik und
Ökonomie
Schlütersche Verlag und Druckerei, 2003
- **G. Blicke**
Ethik in Organisationen
Verlag für angewandte Psychologie, 1998