

Inhalt

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Warum Ethik managen? | 1 |
| 1.1 | Management „macht“ Medizin | 1 |
| 1.2 | Das Management als Teil des Healthcare Teams | 3 |
| 1.3 | Management, Ethik und Sinnggebung | 5 |
| 1.4 | Ethik als Kompetenz | 6 |
| 1.5 | Was ist gemeint, wenn von „der Ethik“ die Rede ist? | 9 |
| 1.6 | Ethik – eine Art des Denkens, Debattierens und Entscheidens | 10 |
| 1.7 | Wie „Ethik“ heute in Kliniken genutzt wird | 18 |
| 1.8 | Ethik der Organisation | 26 |
| 1.9 | Bedarf für ein Ethik-Management | 26 |
| 2 | Basiswissen Ethik | 29 |
| 2.1 | Ethik-Kompetenz als Handwerkszeug des Krankenhausmanagers | 29 |
| 2.2 | Medizinethische Dokumente | 34 |
| 2.3 | Der Hippokratische Eid | 35 |
| 2.4 | Das Genfer Ärztegelöbnis – Präambel zur Ärztlichen Berufsordnung | 41 |
| 2.5 | Die Ärztliche Berufsordnung: kodifizierte Medizinethik | 45 |
| 2.6 | Die vier Prinzipien der biomedizinischen Ethik | 48 |
| 2.7 | Ethik in der Klinischen Forschung: Die Deklaration von Helsinki | 51 |
| 2.8 | Weitere Ethik-Dokumente | 54 |
| 2.9 | Medizinethik, Pflegeethik, Unternehmensethik und Wirtschaftsethik | 54 |
| 2.10 | Wirtschaftsethik und der MBA-Eid | 57 |
| 3 | Ethische Herausforderungen im Krankenhaus | 61 |
| 3.1 | Einleitung | 61 |
| 3.2 | Wertschätzung als moralisches Phänomen und als ethische Herausforderung | 62 |
| 3.3 | Unternehmensleitbild und Menschenbild der Medizin | 65 |
| 3.4 | Ethische Konflikte im Rahmen von Diagnostik und Therapie | 70 |
| 3.5 | Grundkonflikt zwischen Medizinethik und betriebswirtschaftlichen Unternehmenszielen | 71 |
| 4 | Ethik managen | 77 |
| 4.1 | Herausforderung und Ansatzpunkte für Ethik-Management | 77 |
| 4.2 | Werkzeuge und Elemente des Ethik-Managements | 82 |
| 4.3 | Mitarbeiter als wichtigste Ressource der Ethik | 102 |
| 4.4 | Integration und Interaktion von Ethik-Management und anderen Konzepten im Krankenhaus | 104 |

| | | |
|----------|---|------------|
| 5 | Motivation und Engagement der Mitarbeiter | 113 |
| 5.1 | Engagement und Patientenorientierung | 113 |
| 5.2 | Das Moment der Freiwilligkeit | 117 |
| 5.3 | Großherzigkeit als Unternehmensziel? | 119 |
| 5.4 | Aufrichtigkeit | 120 |
| 5.5 | Empathie und Verantwortung | 121 |
| 5.6 | Erfolgreiche Führungskräfte | 123 |
| 6 | Ethik und Erfolg | 125 |
| 6.1 | Vom Nutzen des Ethik-Managements | 125 |
| 6.2 | Vertrauen und Kommunikation | 126 |
| 6.3 | Ethik und Unternehmenskultur als Erfolgsfaktoren | 127 |
| 6.4 | Verbesserung der medizinischen Qualität | 128 |
| 6.5 | Beitrag zu Patientenorientierung und Qualitätssicherung | 128 |
| 6.6 | Interkultureller und interreligiöser Respekt | 132 |
| 6.7 | Misserfolg: Halbherzige Ethik | 133 |
| 6.8 | Ethik als ultima ratio | 134 |
| 6.9 | Ethik und wirtschaftlicher Erfolg | 135 |
| 7 | Ethik in Aktion – praktische Erfahrungen an deutschen Krankenhäusern | 139 |
| 7.1 | Der Weg zur Ethik | 139 |
| 7.2 | „Ethical Grand Round“ | 140 |
| 7.3 | Ärztliche Entscheidungen am Lebensende | 140 |
| 7.4 | Die Akademie für Ethik in der Medizin | 141 |
| 7.5 | Vorbild: Bioethik-Kurse Georgetown University | 142 |
| 7.6 | Zentrum für Gesundheitsethik Hannover/Loccum | 143 |
| 7.7 | Ethik und Unternehmenskultur in konfessionellen Krankenhäusern – internationale Vorbilder | 144 |
| 7.8 | Ein Ethik-Kodex für ein deutsches Krankenhaus | 145 |
| 7.9 | Erkenntnisse der Untersuchungsphase an der Henriettenstiftung | 146 |
| 7.10 | Die konfessionellen Krankenhausverbände verbreitern die Basis: Klinische Ethik für alle ihre Häuser | 148 |
| 7.11 | Eine Unterscheidung wird nötig: Ein Ethik-Komitee ist keine Ethikkommission! | 149 |
| 7.12 | Europas größtes kommunales Großklinikum experimentiert mit „Ethik“ | 150 |
| 7.13 | Ethik als Beitrag zur Qualitätsentwicklung | 154 |
| 7.14 | Weitere Ethik-Projekte an deutschen Kliniken | 156 |
| 7.15 | Ausblick | 157 |
| | Glossar | 159 |
| | Sachwortverzeichnis | 168 |
| | Die Autoren | 171 |