

Zeitschrift: Fachzeitschrift Heim
Herausgeber: Heimverband Schweiz
Band: 73 (2002)
Heft: 1

Artikel: Wie wird aus ethischen Grundsätzen lebendiger Heim-Alltag? Teil 2, Reflexionen der Praxis : Ethik führt zu einer Lösungsvielfalt
Autor: Schmuckli, Lisa
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-813019>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 07.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Wie wird aus ethischen Grundsätzen lebendiger Heim-Alltag?

REFLEXIONEN DER PRAXIS: ETHIK FÜHRT ZU EINER LÖSUNGSVIELFALT

Von Lisa Schmuckli*, Teil 2

Wer Ethik betreibt, wer sich also mit Werten in Diskussionen auseinandersetzt, stellt damit bereits alltägliche, selbstverständlich wirksame Normen in Frage, will wissen, warum gerade «Selbstbestimmung» ein sinnvoller Wert ist innerhalb des Heimalltages. Das Verständnis von Ethik, das bereits im ersten Teil ausgeführt worden ist, hebt also mit den Gefühlen, mit einem emotionalen Vorverständnis an, zieht die Reflexionen der Werte heran und führt in eine Praxis hinüber. Eine solche Ethik folgt dem Rhythmus: Haltung – Reflexion – Handlung. In diesem Moment wird Ethik zur Prävention.

Die erste Konfrontation mit Ethik hat gezeigt: *Der einzelne Mensch steht in einem Geflecht, einem Netz von verschiedenen Werten.* Diese Werte können individual- oder sozialetisch gewichtet und interpretiert werden. Sie können wirksam werden gegenüber der Familie (Privatbereich), gegenüber dem Team, den BewohnerInnen (allgemein also gegenüber der Arbeit), gegenüber der Mit- und der Umwelt. Bevor die Grundsätze wirksam werden, ist bereits die Frage der Verantwortung gestellt. Denn es sind diese acht Grundsätze, die verantwortliches Handeln fördern wollen. Also muss vorab Verantwortung geklärt werden.

Entscheidend ist, dass Verantwortung nur immer konkret wirksam werden kann, also in der alltäglichen Praxis.

Die Fortsetzung der Weiterbildung fand im Sommer dieses Jahres statt und war der Reflexion der Praxis anhand der erarbeiteten Grund-Rechte gewidmet.

Jedes Team brachte in diese Weiterbildung *ethische Dilemmata mit, also kaum lösbare ethische Fragen und moralische Schwierigkeiten aus dem konkreten Berufskontext.* Anhand dieser konkreten Fallgeschichten haben wir gemeinsam Ethik geübt und Lösungen entworfen.

Aufgrund eines methodischen Raster³, den ich in langjähriger Berufserfahrung erarbeitet und formalisiert habe, wurden die konkreten «Fallbei-

spiele» bearbeitet und neue Lösungen entwickelt.

In einem Konflikt muss meist schnell und unter Druck eine Entscheidung gefällt werden, die später wohl auch Reaktionen seitens der PensionärInnen und des Teams nach sich zieht.

Ethische Reflexionen können helfen, in dieser Drucksituation eine Entlastung herbeizuführen. Es geht also darum, nachträglich die Entscheidung gemeinsam zu befragen, um im nächsten Konfliktfall möglicherweise weniger gestresst reagieren zu können. Die gemeinsame Diskussion im Team kann die Team-Kultur stärken – und damit die Weise des Zusammenarbeitens klären und gar lustvoller machen.

Der Raster umfasst sechs Schritte, die gleichsam in einem bewusst verlangsamten Zeitrhythmus entlang ethischer Fragen die Praxis unter die Lupe nehmen –, und zwar nicht mit dem Ziel, die Handlungen moralisch zu be- oder gar zu verurteilen, sondern mit dem Ziel des Verstehenlernens eigener Handlungsmotive, der Erkenntnisgewinne bezüglich ethischer Reflexionen und damit auch der Prävention.

Diese Schritte ermöglichen eine systematische Auslegeordnung, eine Zeit-Lupe, so dass nach der Auslegeordnung eine Entscheidung wirklich gewählt werden kann.

In der internen Weiterbildung experimentierten wir konkret mit dieser Methodik:

Die konfliktreiche Ausgangssituation:

Frau W. ist eine Bewohnerin, die jede Pflegehandlung ablehnt und auch zwischen-menschliche Angebote oder vorgeschlagene Kompromisse zurückweist. Sie lehnt die Körperpflege ab oder for-

dert, dass sie später verrichtet wird, verweigert manchmal auch die Medikamente, die man ihr spritzen muss, und sie wird ungehalten, wenn Mitarbeiterinnen der Pflege ihr zu nahe kommen.

Eine würdevolle Pflege und berufsethisch fundierte Handlungen sind kaum mehr machbar.

1. Schritt: Spontane Reaktionen wahrnehmen

- Stimmen der Kolleginnen der Pflege: Ich hab schlicht keine Zeit, ihre Spiele, ihre Mätzchen zu tolerieren.

Warum gerade wieder bei mir?

Nein, nicht schon wieder dieses Lied. Immer dieser Druck! Wenn ich sie nicht spritzen kann, wird sie noch kranker. Wenn ich sie nicht spritzen kann, werde ich verantwortlich gemacht, wenn sie kollabiert. Wenn sie die Medikamente nicht nimmt, wird die Tochter auf mich losgehen.

Ich habe manchmal auch Angst, was alles geschehen könnte, wenn sie die Medikamente verweigert.

Ich bin ein wenig überfordert mit dieser Frau – sie setzt mich unter Druck, ich überlege bereits am Morgen daheim beim Frühstück, wie ich dieses Zimmer betreten soll.

Das nächste Mal lasse ich sie einfach in Ruhe, ich lasse sie dort, wo sie ist. Ich überlasse sie ihrer Verweigerung.

Bin ich froh, hat es der Arzt auch nicht besser machen kann.

Konkret wurden die *Gefühle Druck, Angst, Wut und Erleichterung* geäußert.

Mit anderen Worten: Das Reden über diese spontanen Reaktionen ist der erste Schritt dazu, die eigene Haltung zu überdenken. Diese Haltung den eigenen Gefühle gegenüber ist tendentiell die Grundlage der eigenen Würde: So, wie ich mit den eigenen Gefühlen umgehe, so gehe ich mit meiner Würde um. Wenn ich die Gefühle überschlage, werde ich wohl tendentiell auch meine eigene Würde übergehen.

2. Schritt: Worum geht es?

- Die eher objektive Seite bzw. objektiven Daten:

Frau W. leidet unter Diabetes und zeigt einen leichten geistigen Abbau.

* Lisa Schmuckli, lic.phil./dipl. psych. HAP, ist freischaffende Philosophin mit dem Schwerpunkt Ethik. Sie hat im Auftrag des Heimverbandes die hier beschriebene interne Weiterbildung konzipiert, geleitet, durchgeführt und ausgewertet.

³ Schmuckli, Lisa: Ethische Fallarbeit – ein Raster zur praktischen Übung ethischer Reflexionen, Luzern 2001, ©

Es gibt einen Auftrag des Arztes, Frau W. zu spritzen, aufgrund ihrer Diabetes also nach den Regeln der Kunst zu behandeln.

- Die emotionalen Eindrücke und Überlegungen:

Wir als Pflegenden haben einen Auftrag zu erfüllen – und zwar den Auftrag vom Arzt, Frau W. regelmässig mit Medikamenten zu versorgen.

Die Tochter von Frau W. ist sehr streng, fast ungeduldig, hat die Mutter auch schon mal leicht geschlagen. Es scheint, dass sich hier eine etwas schlagende Beziehung einschleicht und als normal gilt. Die Tochter hat gegenüber dem Pflgeteam mehrmals erwähnt, dass ihre Mutter eine böse Frau sei und durchaus mit gewisser Härte angefasst werden dürfe. – Es ist fast so, als ob sich die Tochter ein wenig rächen würde an ihrer bösen Mutter.

Frau W. wehrt sich, um sich nicht völlig ausgeliefert zu fühlen, um sich jener Autorität noch zu vergewissern, die sie doch als eigenständige Frau und Mutter immer innehatte. Sie will vielleicht noch immer, dass sich alles um sie dreht.

Frau W. ist anstrengend, weil sie vielleicht Angst davor hat, als unnütz zu gelten. Sie, die ihr Leben lang gearbeitet, herumkommandiert, befohlen hat, ist nun selber in der Situation, dass man häufig über sie bestimmt. Dies passt ihr nicht und sie wehrt sich gegen diese Situation mit den ihr noch zur Verfügung stehenden Möglichkeiten: sie verweigert sich, sie motzt.

Mit anderen Worten: Bei jedem Konflikt muss geklärt werden, worum es eigentlich geht. Dabei gilt es, zwei Aspekte zu berücksichtigen, nämlich die *klassischen Facts*, objektive Daten also, und die *emotionale Seite*. Ethik versteht sich ja auch als *Konflikttheorie*, als Auseinandersetzung um Werte, die sich in bestimmten Situationen aneinander reiben. Nun muss geklärt werden, wo der Streit-Punkt liegt. Um was wird denn gestritten?

3. Schritt: Wer ist in das Geschehen involviert?

Frau W., die sich weigert, sich dem Rhythmus des Heimaltages anzupassen und die sich der notwendigen Arbeitsteilung zwischen ihr und der Pflege verweigert.

Die Tochter von Frau W., die das Team auffordert, auch schon mal etwas Zwang auszuüben.

Das Team der Pflegerinnen

Der Arzt

Die Institution

Mit anderen Worten: In jedem Konflikt gibt es unterschiedliche Parteien bzw. Personen, die darin involviert sind. In diesem Schritt sollen alle Personen genannt werden, so dass allenfalls das Geflecht der Leute und ihre vielfältigen Beziehungen untereinander, sichtbar werden können. Das erhellt häufig verborgene Gründe des Konfliktes.

4. Schritt: Welche Werte stehen in dieser Situation zur Debatte?

Frau W. hat vielleicht Angst, die Kontrolle zu verlieren. Auf der einen Seite steht also die Angst vor Kontrollverlust; allenfalls steckt hinter dieser Angst der Versuch, Kontrolle und das heisst, Selbstbestimmung zu bewahren. (Vielleicht kann Frau W. ihre Selbstbestimmung nur noch zeigen und ausüben, indem sie sich verweigert. Oder indem sie «böse» reagiert.)

Frau W. will Autorität haben und diese auch ausspielen – ganz so, wie sie es sich ein Leben lang gewohnt war. Zugleich wird deutlich, dass sie zwar Macht beansprucht, jedoch aufgrund ihres geistigen Abbaus selber in einer zunehmend ohnmächtigen Position ist. Hier stellt sich die Frage auch nach den Werten von Zumutbarkeit und Fremdbestimmung. Was ist Frau W. noch zumutbar, so dass ihre Würde gewährleistet bleibt; was ist dem Team an «Bösartigkeiten» seitens Frau W. zumutbar? Wie weit darf die Fremdbestimmung des Teams über Frau W. gehen; wie weit darf Frau W. das Team fremdbestimmen, indem sie es herumkommandiert?

Es geht um Gewalt oder um Zwang: Zeigt sich hier ein Rollentausch zwischen Mutter und Tochter, Tochter und Pflege, gerade weil die Tochter die Pflege auffordert, strenger mit der Mutter umzugehen, sie «härter» anzufassen, weniger zu tolerieren? Das heisst übersetzt in die Sprache der Ethik: Es geht um die Verletzung der persönlichen Würde und Integrität auf der einen Seite und zugleich auf der anderen Seite um Sorgfalt, Respekt.

In der Diskussion wird zudem deutlich, dass das Team ein Berufsethos hat (qualitativ gute Pflege bietend, Auftrag des Arztes erfüllend, so dass nicht selbstverschuldet Frau W. zu Schaden kommt). Das Berufsethos steht zugleich der Selbstbestimmung der einzelnen Teamfrau gegenüber. (Es geht dabei um die Interpretation, wie strickt und mit welcher Konsequenz eine ärztliche Anordnung – das Spritzen bei Diabetes beispielsweise – erfüllt werden muss bzw. welchen Spielraum die Tea-

merinnen haben, um so beim Aushandeln mit der Bewohnerin deren Wunsch nach Autonomie mitzuberücksichtigen.)

Mit anderen Worten: Die Ethik fragt ja nach Werten, die im Konflikt umstritten sind. In diesem vierten Schritt geht es darum, nachzudenken und herauszufiltern, welche Werte denn eigentlich zur Debatte stehen.

Es geht also in diesem Schritt um eine Auslegeordnung all jener Werte, die sich im Konflikt bemerkbar machen und zeigen.

5. Schritt: Rahmenbedingungen / Institutionelles

Institution: Innerhalb der Institution Heim gilt es, Arbeitsaufträge zu erfüllen, den Arbeitsauftrag aufgrund des Arbeitsvertrages (Pflege im Allgemeinen), dann im Speziellen die Anweisungen des Arztes.

Arbeitspläne, die das Team erstellt, um der Qualität der Pflege und den Arbeitseinsätzen gerecht werden zu können.

Personalschlüssel ... der natürlich auch den Faktor «Zeit» umfasst: je weniger Personal, desto knapper die Zeit, die für die Kommunikation mit den PensionärInnen und für den Austausch im Team übrigbleibt.

Mit anderen Worten: Jeder Konflikt findet in einer konkreten Situation statt. Es muss also nach den Rahmenbedingungen gefragt werden.

6. Schritt: Entscheid fällen, Position beziehen, auf einen Wert setzen ...

Angesichts dieser Auslegeordnung, die ja die komplexen Zusammenhänge, die verschiedenen Wechselwirkungen betont, gilt es nun, eine Wahl zu treffen, die zu einer konkreten Handlung führt. Die Wahl bzw. die Entscheidung wird so leichter begründbar! Und dies stärkt das Berufsethos.

- Man kann den Wert *Selbstbestimmung* wählen und zum Ausgangspunkt von Gewichtungen und schliesslich Handlungen machen: Selbstbestimmung seitens der Bewohnerin betonen, kann zu folgenden Handlungen führen: Mit Frau W. aushandeln, wo es sinnvoll(er) ist, sich autoritär und in diesem Sinne autonom zu verhalten. Hier ginge es dann darum, einen Raum auszuhandeln, in dem Frau W. ihre Form der Autorität ausleben kann; zugleich gilt es den Raum festzuhalten, in dem die Pflege ihre Autorität, also ihre Berufsrolle ausüben können. Man kann versuchen, auszuhandeln, wie oft eine Antwort seitens des Teams

wiederholt wird (angesichts des geistigen Abbaus), so dass sich keine der beiden Seiten schickaniert fühlt. Man kann aushandeln – im Rahmen des Arbeitsplanes – wo sie mitbestimmen kann und wo nicht, zugleich begründend, warum es so im Hause läuft. Hier kann man evtl. an ihre Erfahrungen von früher, ihre damalige Stärke, Arbeiten aufzuteilen und zu verteilen, anknüpfen.

Selbstbestimmung seitens des Teams: Meine Würde ist antastbar dort, wo die Bewohnerin eine unfreundliche oder gar «böartige» Seite zeigt. Hier gilt es wohl, Grenzen zu setzen, die eigene Würde zu schützen. Zu dieser Abgrenzung gehört, dass die Abgrenzung gegenüber Frau W. transparent bleibt (nicht im Sinne einer Rechtfertigung, sondern im Sinne der Nachvollziehbarkeit.) Die Teamfrau kann sich aufgrund ihrer Würde durchaus mal zurückziehen, Frau W. sich selber überlassen und eine Teamkollegin anfragen, sie abzulösen. Im Umfeld von Rachegefühlen ist es wohl unumgänglich (will man Selbstbestimmung pflegen und nicht eine Form von Wiederholungszwängen beispielsweise von Liebesentzug), dass die Haltung und die Handlung transparent bleiben. So mindert sich die Gefahr, dass der Kreislauf verlängert wird.

Selbstbestimmung, die gleich-wertig ist zwischen Pflegerinnen und Frau W. geht wohl davon aus, dass ein Kompromiss möglich wird. In einen solchen Kompromiss müsste Frau W. auch einwilligen. Und dies käme einem Arbeitsbündnis gleich, was wiederum ihre Macht und ihre Autorität – sie wird Bündnispartnerin – stärken könnte.

• Man kann den *Wert Sorgfalt* wählen: Das könnte dann zu einer Pflegeplanung führen, die Frau W. auf eine Weise Zeit einräumt, so dass sie sich verweigern kann, ohne dass sie das Team unter Druck setzt (Erfindungsgabe gefragt).

Hier beginnt mit dem Entscheid also auch die Handlung.

Mit anderen Worten: Aufgrund all dieser Informationen und Gefühlen kann das Team nun eine Gewichtung treffen, also eine frei gewählte Hierarchie der Werte und Wertungen vornehmen und aufgrund dieser Wertung zu einer Handlung kommen.

Wenn ich diesen bestimmten Wert ins Zentrum stellen möchte, welche Entscheidung, welche Handlung wäre dann sinnvoll? Wie kann ich – beispielsweise – die Selbstbestimmung schützen, und zwar meine und jene von einer Pensionärin?

Was heisst Ethik?

Ethik versteht sich als Prozess der Reflexion über moralische Entscheide und stellt somit die Frage nach dem Wie und dem Warum:

- Wie kommen Werte und Normen zustande?
- Wie sind sie historisch und/oder sozial gewachsen?
- Wie kommen Entscheide und Urteile zustande?
- Warum werden diese Entscheide so und nicht anders gefällt?

Ethik findet also nicht in einem sozialen Vakuum statt, sondern vielmehr in einem sozialen/historischen Kontext, der das Wie beeinflusst.

Ethik ist eine meist konfliktive Auseinandersetzung mit dem Wie und Warum von Werten und Handlungen (die ja in der Regel wiederum auf Werten beruht)

Ethik ist somit Zeitdiagnose, die auf einer (aktuellen und präzisen) Analyse beruht und (dann) begründetes Handeln provozieren will.

Abgrenzung zur Moral

Moral dagegen ist die Summe aller kollektiver Werte, Normen, Traditionen und Vorschriften, die unhinterfragt, unproblematisch und also selbstverständlich im Alltag erfüllt und gelebt werden.

Ist Ethik die Theorie, so Moral die Praxis.

Privatmoral

Privatmoral ist die Summe aller individueller Wert-Vorstellungen, ein meist nicht hinterfragtes, oft vorbewusstes Konglomerat von biographisch gewachsenen und kognitiv erworbenen Werten.

Privatmoral ist die Basis der Motivation zu ethisch reflektiertem Handeln.

Was kann Ethik leisten?

Ethik kann

- Analysen des Kontextes und der Werte im Kontext liefern
- Orientierungsinstrument in der komplexen Gegenwart sein bzw. bieten
- Fragen aufwerfen und damit Selbstverständlichkeiten irritieren. (Und steht nicht am Anfang einer jeden Reflexion und Neugier die Irritation?)
- zum selbständigen Denken anregen
- in der Reflexion gemeinsam Lösungen erarbeiten

Welchen Wert wählen wir?

Mit welcher Handlung können wir diesen Wert zur Geltung bringen?

Wie kann ich diesen Wert in meinem alltäglichen Handeln einbringen?

Wichtig ist, dass jeder Entscheid eine Form des Experimentierens ist: das Team ist gewillt, aufgrund der Ausgeordnung und der Reflexionen, ethisch zu handeln.

Diese 6 Schritte verdeutlichen, dass dieser Ablauf: Haltung – Reflexion – Handlung notwendig durchlaufen werden muss, um zu einer ethisch fundierten Entscheidung und Lösungsstrategie zu kommen.

Wird die Haltung übersprungen, fehlt der Reflexion die emotionale Verbundenheit, wird möglicherweise auch die Verbindlichkeit wurzellos.

Wird die Reflexion überschlagen, so springt man von der Haltung in die Handlung – und dreht allenfalls im Konfliktkarussell munter weiter. So können Schnellschusshandlungen und in der Folge auch vielleicht Schuldgefühle entstehen, die die Lust an der Arbeit und die Beziehung im Team und zu den PensionärInnen gefährden können.

Es braucht also Raum, um diese Haltung – Reflexion – Handlung erfahren und erkennen zu können.

Ethische Praxis ist Prävention: Die Welt neu erfinden

Die interne Weiterbildung und die Diskussionen zeigten, dass diese Form der Auseinandersetzung Prävention ist. Denn wer sich mit den alltäglichen Werte-Konflikten auseinandersetzt, bestärkt sich im Wahrnehmen der eigenen Gefühle, im Nachdenken über die subjektive und teamorientierte Werthaltung und in der Reflexion der Praxis, so dass in einer ernsthaften Notsituation nicht einfach mit Gewalt Vorurteile durchgesetzt und damit die Würde aller verletzt werden muss.

Dies wiederum stärkt eine Heimkultur, in der Entwicklung und Lernen dialektisch wirksam ist: Lernen ist ein Prozess des Austausches unter Mitarbeitenden, BewohnerInnen, Heimleitung und dem sozialen Umfeld.

Es geht also darum, mit beharrlicher Aufmerksamkeit vergängliche Haltungen zu improvisieren, die eigenen Gedanken zu reflektieren und zu lockern und «durch das Gitter meiner Wimpern die Welt neu (zu) erfinden» (Assja Djebar). ■