

Mit dem Thema „Ethik in der Arbeitsmedizin“ wurde kürzlich erstmals ein sowohl im betrieblichen Alltag als auch in der Gremienarbeit, Forschungsförderung und Forschungsdurchführung wichtiges Thema bei einer arbeitsmedizinischen Tagung aufgegriffen. Ziel ist es, die Rolle und Position der Arbeitsmedizin in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern kritisch zu reflektieren und Strategien zur Stärkung der Unabhängigkeit der Arbeitsmedizin zu entwickeln.

Die österreichische Akademie für Arbeitsmedizin in Klosterneuburg gründete gemeinsam mit Wirtschaftsunternehmen im Jahr 2003 ein Kompetenzzentrum für Humanvermögen. Die *ÄrzteWoche* sprach mit dem wissenschaftlichen Leiter, Dr. Michael Litschka, zum Beitrag der Unternehmensethik zu ethischen Herausforderungen für die Arbeitsmedizin.

**Herr Dr. Litschka, warum brauchen Arbeitsmediziner denn mehr Ethik als eine moralische Einstellung und gute Vorsätze?**

LITSCHKA: Weil es drei Ebenen gibt wo Ethik wirksam wird: Neben



**Dr. Michael Litschka**  
Wissenschaftlicher Leiter des Kompetenzzentrums für Humanvermögen, Klosterneuburg

**„Die Überforderung des Einzelnen durch ethische Verantwortung verhindern.“**

der des Einzelnen (Individualethik) auch jene des Unternehmens (Organisationsethik) und der Gesellschaft (Ordnungsethik, Sozialethik). Gute Vorsätze bezüglich Gesundheitserhaltung und anderer arbeitsmedizinischer Themen werden hier nicht genügen.

**Aber zumindest für die individuelle Ebene müsste doch der hippokratische Eid ausreichend sein?**

LITSCHKA: Leider nein. Er hilft sicherlich, das so genannte „Ethos“ auszubilden, also ein moralisches Bewusstsein zu haben und die gängigen Moralvorstellungen in der Gesellschaft reflektieren zu können. Doch hat die wissenschaftliche Disziplin „Ethik“ seit mehr als 2000 Jahren noch viele andere Theorien und Handlungsvorschläge zur Diskussion gestellt. Darunter fallen etwa die Theorien von Kant (z. B. dessen „kategorischer Imperativ“: *Handle stets so, dass die Maxime deines Handelns auch zur allgemeinen Gesetzgebung werden könnte*), der Utilitarismus (*Handle so, dass der Nutzen möglichst vieler*



## Gute Vorsätze genügen nicht

Arbeitsmediziner könnten Unternehmen zu mehr Ethik motivieren.

Personen maximiert wird), die Deontologie (*Handle so, dass Dein Handeln immer einer bestimmten Pflicht folgt*) oder Tugend-ethische Überlegungen (wie z. B. schon bei Aristoteles und seiner „Nikomachischen Ethik“). Für Arbeitsmediziner finden sich hier also viele Ansatzpunkte, eine Ethik zu studieren, die über den hippokratischen Eid hinausgeht

**Gibt es für diese individuelle Ebene auch praktische Beispiele?**

LITSCHKA: Natürlich! Auf der Mikroebene der Individualethik stellen sich für Arbeitsmediziner moralische Fragen z. B. bei Einstellungsuntersuchungen, als mögliche Diskrepanz zwischen Auftrag des Arbeitgebers, nur möglichst „fitte“ Arbeitnehmer zu beschäftigen, und Ethos des Arbeitsmediziners, Menschen mit gesundheitlichen Schwächen nicht vom Erwerbsleben auszuschließen.

**Wenn eine Arbeitsmedizinerin sich an eine der obigen Ansätze hält, warum genügt das dann nicht für ein ethisch korrektes Verhalten?**

LITSCHKA: Ethik ist nicht nur auf die individuelle Ebene begrenzt. Selbst persönlich durchaus moralisch agierende Arbeitsmediziner können bald an viele durch Dilemmasituationen gekennzeichnete Grenzen stoßen. Diese ergeben sich spätestens dann, wenn Unternehmen in der Marktwirtschaft ihre Gewinne maximieren möchten, aber andere Aspekte der Unternehmensverantwortung (für die Mitarbeiter, für die Gesellschaft, für die Umwelt...) vernachlässigen. Die in der medizinischen Ausbildung vermittelte Ethik, die vor allem auf individualethischen Überlegungen fußt, ist hier für Lösungsansätze meist nicht ausreichend. Vielmehr müssen organisationsethische Aspekte mitbedacht werden, die in der Organisationskultur und den Organisationsstrukturen zum Tragen kommen müssen.

**Aber können Unternehmen denn wirklich für etwas verantwortlich sein, so wie man sagt, eine Person sei für etwas verantwortlich?**

LITSCHKA: Entgegen der oft gehörten Annahme, dass immer Individuen die Träger einer bestimmten

Verantwortung seien, ist eine umfassende Verantwortungszuschreibung in Unternehmen nicht so einfach: Es gilt immer auch, das Problem des kollektiven Handelns im Auge zu behalten, das sich etwa in Großprojekten, strategischen Handlungen, Informationsasymmetrien oder gemeinsam getroffenen Ent-

**„Eine Ethik, die über den hippokratischen Eid hinausgeht.“**

scheidungen manifestiert. In diesem Sinn sind eben auch Unternehmen für ihre Handlungen und Entscheidungen „verantwortlich“, und sie können diese Verantwortung nicht an den Markt, die Politik oder das Individuum delegieren.

**Gibt es auch hierfür ein Beispiel aus der Arbeitsmedizin?**

LITSCHKA: Im arbeitsmedizinischen Kontext können auf der Meso-Ebene der Unternehmensorganisation als Beispiel für ethisch problematische Aspekte strukturell und kulturell festgefahrene Arbeitszeitregelungen stehen. Diese können neben gesundheitlichen auch motivationsbedingte Probleme verursachen. Es gilt also, eine Veränderung der Unternehmenskultur und -struktur zu erreichen. Nur eine Organisationsstruktur, die kooperativ, kommunikativ und befähigend aufgebaut ist, wird es dem Arbeitsmediziner ermögli-

chen, seine Ideen zu verwirklichen und er sollte danach trachten, diese Strukturen herbeizuführen. Auf der anderen Seite kann er positiv auf eine vorhandene Unternehmenskultur einwirken, indem er das Management für ethische Probleme sensibilisiert (informiert), konfligierende Werthaltungen und Erwartungen abklärt und darauf drängt, die gewünschte (auch arbeitsmedizinische) Kultur zu festigen, etwa mittels eines Kodex oder durch Trainingmaßnahmen. Arbeitsmediziner, die diesen Ansatz in ihre Überlegungen mit einbeziehen, können unter Umständen eine Überforderung des Einzelnen durch ethische Anliegen verhindern und das Unternehmen zur Übernahme ethischer Verantwortung bringen.

**Vorhin wurde eine dritte Ebene erwähnt, die Ordnungsethik. Was hat es damit auf sich?**

LITSCHKA: Sowohl Individuen als auch Unternehmen finden sich in einem Anreizsystem wieder, das durch die Rahmenordnung des Markts und der Politik vorgegeben ist. Auf der Makroebene liegt als Beispiel ein typischer Konfliktfall zwischen Arbeitnehmervetretern, die mehr gesetzliche Regelungen für die Arbeitsmedizin wünschen, und Unternehmen, die ungestört von gesundheitlichen und motivationalen Bedenken ihre Gewinne maximieren wollen, vor. Die Politik scheint zudem zur Zeit einige arbeitsmedizinische Regelungen auf-

### Fakten

#### Ethisches Konfliktfeld Arbeitsplatz

**Ethik in der Arbeitsmedizin beinhaltet die Frage nach der Positionierung in alltäglichen Konfliktsituationen. Konflikte ergeben sich einerseits zwischen ärztlich-ethischen Prinzipien und andererseits den komplexen und nicht selten damit konkurrierenden Interessen, Aufgaben und Verantwortlichkeiten in der betrieblichen Praxis, Wirtschaft, Politik, Forschungsförderung, wissenschaftlichen Aufgabewahrnehmung, ja selbst in der Herausgabe von Fachliteratur. Dieser Konflikt spiegelt sich in den zu fällenden Entscheidungen wider und involviert nicht nur die Sozialpartner, sondern auch die Öffentlichkeit, Gesundheitsbehörden, Gewerkschaften, sozialpolitische Gremien, Forschungseinrichtungen, Zeitschriften-Boards, gerichtliche Instanzen und anders mehr.**

**Auch die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) und die Weltgesundheitsorganisation (WHO) haben sich mit Inhalten und ethischen Aspekten der Arbeitsmedizin und damit des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beschäftigt. Die WHO verfasste bisher 70 „Conventions and Recommendations“ sowie über 40 „Codes of Practice“.**

## Kongress



**48. Jahrestagung der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin**

12. bis 15. März 2008, Hamburg

weichen zu wollen und auch die Schließung einiger arbeitsmedizinischer Universitätsinstitute ist ein Zeichen mangelnder ordnungsethischer Strukturen. Dadurch wird auch die Forschung auf diesem Wissensgebiet behindert. Hier sollte auf korporativer Ebene der politische Wille und die Rahmenordnung beeinflusst werden, um die unabhängige Rolle der Arbeitsmedizin zu festigen.

**Kann der Arbeitsmediziner dafür auch ein gutes philosophisches Argument anführen? Immerhin hat er es ja mit Führungskräften zu tun, die ihren Standpunkt oft hart verteidigen.**

LITSCHKA: Das stimmt natürlich. Zum Beispiel könnte der Arbeitsmediziner oder die Arbeitsmedizinerin in diesem Zusammenhang darauf hinweisen, dass zwischen Politik, Unternehmen und Arbeitnehmer eine Art Sozialvertrag besteht. Dieser besagt (vor allem in der Ausprägung dieser Theorie bei John Rawls), dass jene Individuen und Organisationen, die in kooperativer Weise einen Mehrwert für die Teilnehmer der Kooperation erzeugen, auch einen fairen Anteil an diesem Mehrwert erhalten sollten. Nur wenn diese faire Behandlung der Beteiligten gesichert ist, stimmen diese dauerhaft einer bestimmten Kooperation zu. Es ist leicht zu sehen, dass sich unter dieser Prämisse Unternehmen nicht auf Dauer weigern dürfen, arbeitsmedizinische Leistungen anzubieten, dass sie aber von der Politik im Gegenzug erwarten können, hier klare Richtlinien auch in Gesetzesform anzubieten. Einen wichtigen inhaltlichen Input können hier auch wirtschaftlich und rechtlich geschulte Arbeitsmediziner leisten.

**Welche Schlussfolgerungen sehen Sie hier für die Ausbildung der Arbeitsmediziner?**

LITSCHKA: Es sind sicherlich neue Bildungsmaßnahmen nötig, die Mediziner beim Erlernen ethischen Reflektierens unterstützen. Vor allem wären Curricula der Unternehmensethik heranzuziehen, um das grundlegenden Dilemma der Arbeitsmedizin zu lösen: gesundheitliche und ethische Aspekte in eine von ökonomischen Zwängen geprägte Unternehmenswelt zu integrieren. ■

Das Gespräch führte  
Dr. Stefan A. Bayer,  
Präsident der Österreichischen  
Akademie für Arbeitsmedizin