

Praxeologie und Methode von Ethik II

Ulrich Sollmann

Forum Bioenergetische Analyse 2020, 75–87

<https://doi.org/10.30820/9783837982978-75>

www.psychosozial-verlag.de/fba

Zusammenfassung: Die Diskussion um Ethik im psychotherapeutischen Feld wird zunehmend durch die Notwendigkeit erweitert, nicht nur Ethikrichtlinien zu entwickeln, sondern sich sehr konkret mit der Anwendung und Umsetzung derselben zu befassen. In dem Beitrag geht es nicht um Bearbeitung und Darstellung einzelner Ethikfälle, sondern darum, die Notwendigkeit eines solchen Praxiszusammenhangs zu beschreiben sowie die Struktur eines diesbezüglichen Vorgehens als notwendigen Bestandteil von Ethik im psychotherapeutischen Feld zu unterstreichen. Der Beitrag zeigt gelungene Strukturen und Praxis von Ethik anhand konkreter Beispiele. Er erweitert die Beschäftigung mit Ethik im psychotherapeutischen Feld um das Management von Ethik in und in Bezug auf die jeweilige psychotherapeutische Organisation. Gerade die Anwendung, die Struktur des Vorgehens und die Praxeologie von Ethik rücken die Beschäftigung von Ethik als Methode in den Fokus des Diskurses. Ethik als Methode ist nicht beliebiges Handeln, sondern als Prozess eines Diskurses, eines Arrangements und einer gemeinsamen Abstimmung von relevanten Plausibilitäten in der jeweiligen therapeutischen Organisation sowie im psychotherapeutischen Feld zu handhaben.

Schlüsselwörter: Ethik, Psychotherapie, Praxeologie, psychotherapeutische Organisation, Machtmissbrauch

In den vergangenen Jahren sind in therapeutischen Organisationen (natürlich nicht nur dort) heftige Debatten um die berufliche Ethik entstanden. Es wurden Ethik-Richtlinien entwickelt, Ethikkommissionen eingerichtet, Ethik-Fälle behandelt. Dies darf aber nicht über zwei wesentliche Aspekte hinwegtäuschen. Einerseits gibt es zum Teil unerbittliche Debatten bis hin zu Zerwürfnissen, die den jeweiligen aktuellen Diskurs in der einen oder anderen Organisation kennzeichnen. Andererseits tut sich eine deutliche Diskrepanz zwischen den einzelnen psychotherapeutischen Instituten/Organisationen in Bezug auf das Verständnis von Ethik auf, die Anwendung derselben sowie einer diesbezüglich klaren, deutlichen und transparenten Kommunikation.

Während ich in der letzten Ausgabe des Forums der BA auf das Verhältnis von Ethik, Verberuflichung, berufliche Rollen und die »helfende Arbeit« eingegangen bin, geht es an dieser Stelle vornehmlich um Aspekte, die die Umsetzung und Anwendung

von Ethik kennzeichnen. Ethik und »Ethik als Methode« sind wissenschaftstheoretisch und philosophisch stets im Zusammenhang zu betrachten. Dies unterstreicht auch die Notwendigkeit, sich mit der Organisation zu befassen, in der es um berufliche Ethik geht. (Körper-)Psychotherapeutische Organisationen erfordern eine solche Betrachtung; ist die jeweilige Organisation doch der Raum, in dem solche Diskurse stattfinden.

Ethik, Moral, Ethos: Worum geht es?

Es geht um eine grundlegende, spezifische Werteorientierung, hieraus abgeleitete Handlungsempfehlungen/Leitlinien sowie die Praxis der Anwendung und Umsetzung. Es geht natürlich auch um die Bestimmung der Kriterien, an denen der wirksame und überzeugende Umgang mit diesen Empfehlungen und Leitlinien überprüft werden kann. Kommt es zu möglichen Vorfällen, Irritationen, Diskrepanzen, bedarf es einer Struktur des Vorgehens, die solche Vorfälle beleuchten, bewerten und regeln hilft. Ein solches Prozedere kann nur dann wirksam, sorgsam und im Sinne der Wertvorstellungen wirken, wenn eine sichtbare Struktur des Vorgehens, der spezifischen Zuständigkeit bzw. der Rollenverantwortung definiert ist und für alle Beteiligten von vornherein sichtbar ist. Dies ist eine unabdingbare Voraussetzung für das gute Gelingen.

Ethik kann im (körper-)psychotherapeutischen Feld verstanden werden als Bestimmung, Entwicklung und Definition von verschiedenen, relevanten Wertvorstellungen, die der eigenen beruflichen Tätigkeit zugrunde liegen. Diese werden in der Regel in den Ethik-Richtlinien festgeschrieben. *Moral* gibt den konkreten, relevanten Handlungsrahmen der jeweiligen persönlichen Praxis und als Mitglied innerhalb der eigenen beruflichen Organisation vor¹, der das gewünschte, angebrachte und notwendige Verhalten bestimmt und regelt (ein typisches Beispiel aus dem Bereich der Religion hierfür sind die »zehn Gebote«). Während es bei der »Ethik« eher um eine wissenschaftlich (philosophisch/humanistisch) begründete, allgemeine Bestimmung geht, so regelt die »Moral« die Handlungsperspektive und die Handlungsfähigkeit bei der Umsetzung der Wertvorstellungen.

Ethos hingegen meint die persönliche, moralische, sittliche Grundhaltung eines Menschen bzw. bezeichnet die Normen und Maßstäbe/Orientierung, an denen der Einzelne sein Verhalten ausrichtet. Dieses kann, muss aber nicht mit der jeweiligen »Ethik« in der jeweiligen therapeutischen Organisation übereinstimmen.

1 Unter Organisation verstehe ich Vereine, Institute, Organisationen, in der sich (körper-)psychotherapeutische KollegInnen strukturell und inhaltlich zusammenschließen.

Ethikrichtlinien und deren Anwendung (Praxeologie)

Ethik-Richtlinien, moralische Verhaltensempfehlungen sowie die persönliche, ethische Überzeugung des Einzelnen stehen in einem engen Verhältnis zueinander. Die Dynamik des hierdurch bedingten Spannungsfeldes erfordert einen dauerhaften Diskurs, eine permanente Weiterentwicklung, Änderung, Angleichung sowie Erweiterung von Orientierung, Verhalten und Umgang mit »Verstößen« sowie Sanktionierung derselben. Dies umfasst sinnvoller- und notwendigerweise auch die *Überprüfung der Sanktionen*.

Es ist Aufgabe von *Ethikkommissionen* (EK), als unabhängiges Organ innerhalb der Institution/Organisation sowie als »Wächter« der beruflichen Praxis von (Körper-)Psychotherapeuten zu wirken. Insoweit besitzt die EK eine doppelte Funktion. Einerseits wacht sie über den »state of the art« der jeweiligen (körper-)psychotherapeutischen Schule, somit über die innere Stimmigkeit von Orientierung, Verhalten und Ausrichtung desselben. Andererseits hat sie eine administrative, juridikale Funktion. Gerade um dem gerecht zu werden, bedarf es der Unabhängigkeit des Organs sowie der Transparenz der Struktur des Vorgehens. Vergleichbar ist dies mit der Prozessordnung im Rechts- und Gerichtswesen oder der Geschäftsordnung in einem Verein. Hierunter kann man eine festgelegte Struktur von Regeln und Vorschriften verstehen, die einerseits der sorgsamsten Analyse und Entscheidungsfindung dient, andererseits anderen die Orientierung und Gewissheit gibt, dass nach allgemein akzeptierten Regeln vorgegangen wird. Letzteres gibt demjenigen, der eine zu behandelnde Frage oder gar einen Vorfall meldet, die Gewissheit, auf ein professionelles, unabhängiges Verfahren vertrauen zu können.

Inzwischen kann sich keine (körper-)psychotherapeutische Schule oder Organisation erlauben, ohne festgeschriebene Ethikrichtlinien auszukommen. Wie steht es aber, so könnte man sich fragen, um die *Praxis der Umsetzung (Praxeologie)*, wenn etwas zu klären ist, wenn es ethische Fragen gibt oder gar ethische Verstöße gemeldet werden? Gibt es in den professionellen Vereinigungen ein ethisches Klima, das eine lebendige Auseinandersetzung innerhalb der Vereinigung bewirkt und aufrechterhält, sodass die Ethik-Richtlinien nicht nur wie ein Kodex in der Schublade des Vereins liegen, sondern Teil der gelebten Praxis und Professionalität im Verein widerspiegeln? Ferner bleibt zu fragen, ob die Beschäftigung mit den Ethik-Richtlinien lediglich Teil einer Ankündigungspolitik ist oder ob mögliche Ratsuchende oder Betroffene Auskunft erhalten, was konkret, wann und wie, in welcher Abfolge unternommen wird, um den gemeldeten Vorfall zu klären und über mögliche Konsequenzen (Sanktionen?) zu befinden.

Das Zusammenspiel von Satzung und Ethikrichtlinien

Durch die Analyse der Ethik-Richtlinien sowie Satzungen verschiedener (körper-)psychotherapeutischer Institute/Vereine lassen sich folgende, diesbezügliche Unterscheidungen herausfiltern:

- Es gibt Ethik-Richtlinien, die primär die zugrunde gelegte Werteorientierung auflisten. In diesen Instituten gibt es Ethikkommissionen, wobei keine weiteren, spezifischen Angaben zur Rolle und Funktion innerhalb des Instituts gemacht werden. Noch sind Strukturen des Vorgehens oder eine Geschäftsordnung aufgestellt. (*primär Ankündigungspolitik*)
- Es gibt Institute, die Ethik-Richtlinien festlegen, sich aber, was die Anwendung/Umsetzung derselben betrifft, auf einen übergeordneten Dachverband beziehen (diese sind z. B. EABP, DVG u. a.). Es handelt sich dabei in der Regel um kleine Institute mit relativ wenigen Mitgliedern. Man bezieht sich deshalb auf einen übergeordneten Dachverband, zumal man innerhalb des eigenen Instituts durch ganz unterschiedliche Beziehungen und Rollen miteinander verwoben ist. Dies würde die nötige Unabhängigkeit von Ethikbeauftragten und Ethikkommission behindern. (*Rollenvermischung, fehlende Unabhängigkeit*)
- Es gibt Institute mit Ethik-Richtlinien und Ausführungs- und Umsetzungsbedingungen, die zum Teil gegensätzliche Aussagen beinhalten. Hierdurch kann es bei genauerer Durchsicht der jeweiligen Satzungen und Ethik-Richtlinien zu Irritationen, Interessen- und Rollenkonflikten kommen. (*Rollen- und Interessenkonflikt*)
- Es gibt Ausbildungsinstitute mit Ethik-Richtlinien, mit differenzierten Beschreibungen von Ausführungs- und Umsetzungsbedingungen, aber einer Einschränkung auf die Berücksichtigung des individuellen Verhaltens einzelner psychotherapeutischer Kollegen. Ein möglicher ethischer Verstoß durch ein Gremium des Vereins oder Mitglieder eines Gremiums gegenüber dem Verein werden nicht genannt und/oder geregelt. (*Strukturelle Intransparenz*)
- Es gibt Institute mit Ethik-Richtlinien und Anwendungs- und Umsetzungsbedingungen, aber keinem spezifischen Gremium, das nach Verabschiedung möglicher Sanktionen auf die Realisierung derselben so schaut, dass die Sanktionen auch faktisch eingelöst werden. Wird trotzdem bei einigen Instituten hierauf eingegangen, zeigen sich subtile Rollen- und Interessenkonflikte, die auf den ersten Blick nicht deutlich identifizierbar sind. (*Behandlung auf Treu und Glauben*)
- Schließlich gibt es Institute mit Ethik-Richtlinien, Ausführungs- und Umsetzungsbedingungen sowie einer klaren Differenzierung unterschiedlicher Gremien, die jeweils einen bestimmten Auftrag haben. So gibt es in diesen Instituten einen Ombudsmann und/oder eine Ethikkommission, einen Ethik-Beirat, eine Schiedskommission und ein Gremium, das auf die korrekte administrative Umsetzung der

Sanktionen achtet. (*Ethisch begründet und praktisch verwirklichte organisationale Praxis*)

Beispiel von gelungener Struktur und Praxis von Ethik

Ich wähle zwei (psychoanalytische, tiefenpsychologische) Vereinigungen aus, um die Bedeutung von unterschiedlichen Gremien aufzuzeigen, die es ermöglichen, dass in der Praxis der Umsetzung von Ethik hinreichend und wirkungsvoll, das heißt ethisch sinnvoll, Rechnung getragen werden kann. DPV und DPTV haben sehr viele Einzel-Mitglieder und -Institute als Mitglieder. Sie existieren bereits seit vielen Jahrzehnten und setzen sich kontinuierlich mit ethischen Vorfällen auseinander. Größe und Geschichte der Vereinigungen ermöglichen eine Organisationsstruktur, die vor allem der Unabhängigkeit, dem Diskurs und der Transparenz Rechnung trägt. Diese Aspekte sind von entscheidender Bedeutung in der Anwendung, Durchsetzung und Überprüfung von Ethik.

Die deutsche psychoanalytische Vereinigung (DPV) hat ein differenziertes Konzept von (psychoanalytischer) Berufsethik entwickelt. Dieser Ansatz ist vergleichbar mit dem anderer psychotherapeutischer Organisationen.²

Ergänzend zur Satzung werden in der DPV die ethischen Grundsätze differenziert bestimmt. Ein weitaus größerer Teil der Bestimmungen befasst sich mit den Gremien und Verfahren, die zur Regelung der ethischen Beschwerden und Vorfälle eingerichtet sind. So gibt es beim DPV:

- Ein ständiges Forum zu Fragen der Ethik
- Eine Ethikkommission
- Einen Ethikrat
- Einen Ermittlungsausschuss

Den Psychoanalytikern ist es nicht nur wichtig, ethische Fälle zu erkennen und zu bearbeiten, sondern es geht der DPV darum, im ständigen Austausch über Ethik und ihre Anwendung sowie Umsetzung innerhalb der Institute und im Verband zu bleiben. Die kollegialen Gespräche hierzu müssen gepflegt und weiterentwickelt werden. Über das *ständige Forum* werden relevante Veranstaltungen organisiert. Es ist von weiteren administrativen Aufgaben entbunden, insoweit ist es ein unabhängiges Gremium. Das ständige Forum bemüht sich, die Diskussion um Ethik in der Organisation, im Kreis der Kollegen, am Leben zu halten. Insoweit kommt ihr eine (ethik-)kulturprägende Funktion zu.

2 Ein ähnliches Vorgehen findet sich zum Beispiel bei der DPTV (Deutsche Psychotherapeuten-Vereinigung).

In der *Ethikkommission* selbst werden nicht nur Beschwerden von Ausbildungsteilnehmern, Klienten, Kollegen behandelt, sondern auch die von und über Institute. Die Ethikkommission selbst bearbeitet die jeweiligen Fälle, dokumentiert alles und bestimmt im Bedarfsfall mögliche Sanktionen. Sie informiert den Ethikrat hierüber. Für die Umsetzung dieser Sanktionen ist der Ethikrat zuständig und nicht der Vorstand des Vereins oder Instituts. Hervorzuheben ist, dass die Ethikkommission sich eine konkrete Geschäftsordnung gibt, die transparent für alle ist, sowohl für diejenigen im Institut/im Verein, aber auch online über die Website.

Der *Ethikrat* setzt, wie gesagt, die Ergebnisse der Ethikkommission um, kann aber auch eigenständig über die entschiedenen Sanktionen hinausgehen. Auch der Ethikrat hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, die transparent ist und der eigenen Tätigkeit zugrunde liegt.

Der *Ermittlungsausschuss* ist lediglich administrativ-judikativ tätig. Er wird, vom Ethikrat beauftragt, tätig. Er selbst kann keine eigenen, neuen Entscheidungen treffen. Er kann aber nach Prüfung des Gesamtvorgangs denselben zurück an den Ethikrat geben, sodass dieser die Empfehlungen des Ermittlungsausschusses umsetzt. Er wacht über die Umsetzung der Sanktionen sowie das Einhalten derselben.

Ein psychotherapeutischer Berufsverband wie die DPV zählt sehr viele Mitglieder und blickt zurück auf eine jahrzehntelange Tradition. Insoweit ist eine Aufteilung in unterschiedliche Bereiche/Gremien nicht nur sinnvoll, sondern auch machbar. Eins, und das muss an dieser Stelle hervorgehoben werden, ist besonders wichtig: Die DPV trennt eindeutig zwischen der Bestimmung von Ethik-Richtlinien, der Behandlung von konkreten Fällen durch ein anderes Gremium und schließlich der Überprüfung durch wiederum ein anderes Gremium. All diese Gremien besitzen eine klare Geschäftsordnung, somit ist die Analyse von Vorfällen, die Bewertung von Vorfällen, das Bestimmen von möglichen Sanktionen und die Überprüfung der Umsetzung derselben jeweils in getrennten Händen. Gerade hierdurch wird den Prinzipien Unabhängigkeit und Transparenz vollumfänglich Rechnung getragen. Rollenvermischung sowie Interessenkonflikt wird hierdurch wirksam vorgebeugt.

KPT-Vereinigungen wirken eher wie ein familienähnlicher Verbund

Berufsverbände oder Ausbildungsinstitute im Bereich KPT sind hingegen sehr klein. Es gibt manchmal nur 30–80 Mitglieder. Insoweit ist eine Organisationsstruktur wie bei der DPV nicht möglich. Die meisten der Organisationen haben eine Ethikkommission. Doch gibt es wesentliche Unterschiede bezüglich einer strikten Trennung zwischen Bestimmung der Ethik-Richtlinien, Behandlung von möglichen Fällen durch ein spezielles, unabhängiges Gremium, das an keinerlei Weisung gebunden ist, und ein überprüfenden

des Gremium. Auch wenn eine kleine Organisation lediglich eine Ethikkommission hat, müsste sie, was die Umsetzung der Prüfungsergebnisse betrifft, zumindest eine Schiedskommission haben. Auf jeden Fall muss die Arbeit im Ethik-Bereich strikt von dem herkömmlichen Geschäftsbetrieb der Organisation getrennt sein. Dies erfordert eine sorgsame Abstimmung und Unterscheidung zwischen Satzung und Ethikrichtlinien sowie den jeweiligen Rollen und Funktionen. Ein kleiner Verein kann aufgrund der geringen Mitgliederzahl und aufgrund des Umstands, dass die meisten Mitglieder in unterschiedlichen Rollen aufeinander bezogen sind und waren, keine differenzierte Struktur wie bei DVP und DPTV entwickeln. Er müsste jedoch einerseits in den Ethik-Richtlinien auf die Notwendigkeit einer solchen Unterscheidung der Zuständigkeiten hinweisen; andererseits sollten Anwendung/Umsetzung einer anderen, unabhängigen Person oder mit Ethik befasster Organisation übertragen werden. Dies kann das Hinzuziehen eines Richters/Rechtsbeistands sein, dies kann eine Organisation sein, die sich speziell mit Ethikfragen befasst (Ethik-Verein u. a.)³. Die Bezugnahme hierauf bereits in den Ethik-Richtlinien scheint vonnöten zu sein, damit mögliche Betroffene von vorneherein wissen, was auf sie zukommt, was sie erwarten können und wie sich die Umsetzung der Ethik-Richtlinien gerade in diesem kleinen Institut gestalten wird (Prinzip der Transparenz und Unabhängigkeit).

Die Deutsche Gesellschaft für Körperpsychotherapie (DGK) hat sich daher entschieden, Ethikrichtlinien zu entwickeln. Die Behandlung von möglichen Ethikfällen sowie die Entwicklung möglicher Sanktionen hat sie der übergeordneten Organisation (European Association of Body-Psychotherapy – EABP) übergeben. Kleine Institute, die Mitglied in der DGK sind, können dies als Modell nutzen, wenn sie selbst nicht in der Lage sind, eine wie oben beschriebene Trennung der Gremien und deren Unabhängigkeit zu gewährleisten. Sie können dann die Verantwortung an die Dachorganisation DGK und/oder die EABP weiterleiten.⁴

Ethik und Machtmissbrauch

Ethik-Richtlinien, auf die hier Bezug genommen wird, regeln das individuelle Verhalten der psychotherapeutischen Kollegen, sei es dem Klienten/Patienten gegenüber, dessen Familie, den Kollegen gegenüber, dem wissenschaftlichen Feld und dem professionellen Erscheinen in der Öffentlichkeit gegenüber. Machtmissbrauch oder Missbrauch

3 Möglicher Ansprechpartner in Deutschland wäre: Ethikverein e. V. – Ethik in der Psychotherapie.

4 Die Ethikrichtlinien kleinerer Institute, die in der DGK organisiert sind, sind in der Regel weniger differenziert und umfänglich, noch beschreiben sie das konkrete Vorgehen sowie das Vorhandensein einer Schiedskommission.

durch die Organisation als Organisation den Mitgliedern gegenüber kann jedoch möglicherweise auch einen ethischen Verstoß darstellen. Machtmissbrauch, organisationaler Missbrauch oder Gremienmissbrauch innerhalb einer Organisation werden in der Regel in den Ethik-Richtlinien weder genannt noch konkret berücksichtigt. Bei näherer Betrachtung einzelner Fälle, die dem Autor bekannte sind, zeigen sich unter anderem folgende organisationale Verhaltensmuster. Diese führen strukturell, funktional und daher auch praktisch zu organisationaler Irritation, Interessenkonflikten und möglicherweise zu organisationalem Machtmissbrauch. Drei typische, in der Struktur der jeweiligen kleinen Organisation festgehaltenen Verhaltensmuster sind die Folgenden:

- Da Machtmissbrauch in den Ethik-Richtlinien nicht näher bestimmt ist, kommt es nicht zu einer Behandlung von möglichem Machtmissbrauch. Kommt es zum Machtmissbrauch, sind die jeweiligen Organisationen hilflos, blind oder (manipulativ) abwehrend. Dies kann eher in kleinen Organisationen auftreten, zumal die Mitglieder dort in ganz unterschiedlichen Rollenbeziehungen aufeinander bezogen sind. Unabhängigkeit ist dann nicht gegeben.
- Wird möglicher Machtmissbrauch thematisiert bzw. der Ethikkommission zugetragen, scheut man sich (aus Angst, Rivalität, ökonomischen Interessen usw.), solche Beschwerden weiterzuverfolgen. Entweder verweist man an Gerichte oder übergeordnete Berufsverbände oder aber individualisiert den vorgetragenen, möglichen Macht-Missbrauch, um die vorgetragene Beschwerde zu entkräften, zu entschärfen oder gar zu leugnen. Nicht selten wird das Problem verschoben bzw. an eine internationale Organisation der jeweiligen therapeutischen Schule delegiert. Diese erklärt sich dann aber nicht zuständig, sodass ein möglicher Machtmissbrauch nicht adäquat, professionell im Sinne der Ethikrichtlinien behandelt werden kann.

Warum aber, so könnte man sich fragen, ist die Beschäftigung mit Ethik in einer Organisation als Organisation so wichtig und relevant (der Film von Stephan Potting illustriert und kommentiert das Thema »Machtmissbrauch« in und durch die Organisation am Beispiel psychoanalytischer Weiterbildung nachdrücklich, beeindruckend und ernüchternd)?

Einige sich hierdurch auftuende spezifische Fragen sind:

- Unter welchen Bedingungen ist eine (körper-)psychotherapeutische Organisation fähig, ihre Entscheidungsprozesse an den eigenen Werten und den Standards von Verantwortung auszurichten, die gleichzeitig eine Einbettung im psychotherapeutischen Feld, in einem gelebten kollegialen und professionellen Diskurs berücksichtigt?
- Kann die Organisation allgemeine Werte, somit das »Allgemeinwohl« von Klienten und Patienten im Blick haben, wenn gleichzeitig auch durch Ausbildung und Therapie Geld verdient wird?

- Inwieweit ist eine (körper-)psychotherapeutische Organisation fähig, aus den eigenen Erfahrungen zu lernen und was braucht es, um einen solchen Prozess zu fördern? Woran kann man den Lernerfolg konkret festmachen?
- Warum gelingt es der einen Organisation besser als der anderen?
- Wie sollten organisationale Strukturen und Praktiken gestaltet werden, damit das ethische Fundament tatsächlich umgesetzt werden kann?
- Woran kann man erkennen, dass so etwas Transparenz, Unabhängigkeit, Dialog, Rollentrennung, Vertrauen usw. tatsächlich gelebt werden?

Management von Ethik in und in Bezug auf die Organisation

Es gibt verschiedene Management-Modelle, um das Zusammenspiel von ethischen Prinzipien sowie der Entwicklung eines gemeinsamen gelebten Verständnisses des Sinns der eigenen Organisation zu einer wesentlichen Grundlage wirksamer, verantwortlicher und ethischer Arbeit professionell zu handhaben. Um dies zu gewährleisten bedarf es der *Makroebene*. Hierunter sind die politischen Prozesse zu verstehen, die der eigenen Profession im gesellschaftspolitischen Diskurs Einfluss ermöglichen (Gesetzgebung, Berufsverbände, Psychotherapeutenkammer u. a.). Auf der *Mikroebene* geht es um das konkrete Handeln, darum, wie (Körper-)Psychotherapie praktiziert wird, sodass das Handeln im Sinne der eigenen, für die Profession relevanten, ethischen Werte erfolgt.

Schließlich gibt es die *Mezzoebene*. Hierunter ist unter anderem das Zusammenspiel der einzelnen Einheiten innerhalb einer Organisation zu verstehen. Die Gestaltung dieses Zusammenspiels vollzieht sich horizontal und vertikal. Horizontal durch Selbstregulation, wechselseitige Abstimmung sowie entsprechende Entscheidungsfindung. Sie vollzieht sich vertikal durch Hierarchie, Interessenvertretung sowie Macht und entsprechende Einflussnahme.

Relevanz von Entscheidungen

Die Umsetzung von Ethik innerhalb einer körperpsychotherapeutischen Organisation gestaltet sich somit als Zusammenspiel von Selbstregulation (z. B. Arbeit der Ethikkommission) und hierarchischer Einflussnahme (z. B. durch MV, Vorstand). Selbstregulation sowie hierarchisches Handeln münden in Entscheidungen. Die Arbeit einer Ethikkommission zielt auf die Frage ab, wie man sich denn im einzelnen Fall vor dem Hintergrund der Ethik-Richtlinien sowie der Rücksichtnahme auf den konkreten Fall bestmöglich entscheiden müsste. Die weitere Bezugnahme auf und Berücksichti-

gung dieser Entscheidung innerhalb der Organisation bildet einen organisationalen Entscheidungsprozess ab. Dies spiegelt das Ensemble der Meinungsbildung sowie Interessenvertretung und die hierauf bezogene Entscheidung in der Organisation. Eine Entscheidung kann aber nur sinnvoll und wirksam kommuniziert werden, »wenn auch die abgelehnten Möglichkeiten mitkommuniziert werden, denn anders würde nicht verständlich werden, dass es sich überhaupt um eine Entscheidung handelt [...]. Dieses routinemäßige Mitpräsentieren des abgelehnten kombiniert [...]. Reduktion von Unsicherheit mit Zweifeln daran, ob es richtig war« (Luhmann, 2000, S. 64). Werden Entscheidungen auf diese Art in der körperpsychotherapeutischen Organisation kommuniziert, hat dies Einfluss auf die konkreten handelnden Personen, die zum Beispiel einbezogen sind in die Behandlung eines konkreten ethischen Vorfalls. Dies ermöglicht andererseits aber auch die Aufrechterhaltung und Belebung einer Diskurskultur in der Organisation. Befassen sich doch die Organe sowie die Mitglieder des Vereins regelmäßig, kontinuierlich und aufeinander bezogen mit dem Pro und Kontra, mit den unterschiedlichen Perspektiven, mit den Möglichkeiten einer kompetenten und professionellen Beurteilung. Gelingt dies, können sich Strukturen, Regeln sowie Umgang mit Ethik transparent entwickeln. Ein solches Vorgehen bietet auch die Möglichkeit, besagte Strukturen, Regeln und den entsprechenden Umgang zu ändern, zu modifizieren, zu spezifizieren usw. Dies prägt den Prozess der Auseinandersetzung, der Bearbeitung von Ethikfällen sowie der Belebung einer »Ethikkultur« in der Organisation.

Profit- sowie Non-Profit-Organisationen gründen ihr berufliches Handeln u. a. auf spezifische, definierte Wertvorstellungen, eine Vision und eine hieraus abgeleitete Mission. KPT-Organisationen tun dies ebenfalls. Die Bezugnahme auf die zugrunde liegenden Werte stellt einen (hoffentlich) dauerhaften Prozess der inneren Auseinandersetzung innerhalb der Organisation dar. Die nähere Beleuchtung solcher Prozesse zeigt, dass eine sinnvolle, an den Werten ausgerichtete sowie wirksame Auseinandersetzung letztendlich nur durch die Bezugnahme auf die Organisation als ein Machtssystem möglich ist. Die Beschäftigung mit Macht und möglichem Macht-Missbrauch besitzt daher implizit eine vorrangige Bedeutung. Wird doch das Zusammenspiel von Werteorientierung, Machtinteressen und Machtbeziehungen sowie organisationaler Umsetzung nicht selten durch das Verhalten derjenigen beeinflusst und geprägt, die die jeweilige Macht verkörpern.

Ethik als Methode – zurück zu den Wurzeln in der Philosophie

Ethik-Richtlinien werden zumeist als ein feststehendes Regelwerk verstanden. Man bemüht sich, diesem Regelwerk wie einer verbindlichen Vorgabe Folge zu leisten. Zwar

wird im Rahmen der Behandlung von möglichen Vorfällen eine genaue Bestandsaufnahme der Situation gemacht. Es werden die handelnden und aufeinander bezogenen Personen eingehend befragt. Dem folgt eine Einschätzung und Bewertung der Situation. Gegebenenfalls kommt es dann zu Konsequenzen, möglicherweise zu Sanktionen. Die Werte, die den Ethik-Richtlinien zugrunde gelegt werden, wie etwa Vertrauen, werden jedoch (in der Regel?) nicht weiter und/oder spezifisch beleuchtet, hinterfragt und situationsspezifisch bzw. auf den Kontext bezogen konkretisiert. Die zugrunde gelegten Werte sowie die hieraus resultierenden ethischen Richtlinien sollten jedoch einem ständigen (selbst-)kritischen Diskurs innerhalb der Organisation unterzogen werden. Ist doch das ethische und »moralische Universum« zu komplex, als dass man alle Probleme nur mit einem Master-Prinzip lösen könnte. »Vielmehr braucht es eine flexible, ethische Methode, die im Rekurs auf die praktische Klugheit unsere moralischen Probleme löst« (Gordon, 2019, S. 11). Dies steht im Unterschied zum kategorischen Imperativ von Immanuel Kant. Unter Ethik muss nach Gordon gerade auch das Nachdenken über Fragen des »guten Lebens« (Ethik) verstanden werden. In der Konsequenz kann Ethik nie ohne den Aspekt »Ethik als Methode« gesehen werden. Diese ermöglicht es, »dann unter den wesentlichen Aspekten der Moral jeweils den richtigen Aspekt für die jeweilige Situation als bestimmend auszuwählen (ebd., S. 14). Auch wenn die Gefahr besteht, die durch Kritiker eingebracht werden könnte, dass die Auswahl selbst beliebig sein könnte, liegt der Vorteil der ethischen Methode insoweit auf der Hand, als sie die Vielfalt der Perspektiven sowie die Besonderheiten des jeweiligen Kontextes miteinbezieht. Ethik muss eine solche Perspektive sowie Vorgehensweise transparent einbeziehen und solide begründen.

Gordon bezieht sich unter anderem auf Aristoteles, der im Bereich der Ethik schlussfolgert, dass es dort keine strengen Beweise geben kann, dass wir stattdessen »darauf zurückgeworfen sind, uns mit Plausibilitätsargumenten – also im Rahmen eines rationalen Diskurses – zufrieden geben zu müssen (ohne sich jedoch der Beliebigkeit auszuliefern« (ebd., S. 16). Es gibt also, so kann man Aristoteles an dieser Stelle ausdeuten, nur die Möglichkeit – aufgrund der Unbestimmtheit der Sache –, einen veränderlichen Beurteilungsmaßstab zu wählen. Gordon betont, dass Ethik als Methode wahrlich nicht beliebiges Handeln nach sich zieht, wird die ethische Methode doch als praxisorientierte Ethik durch folgende Ziele als der Ethik, Moral und spezifischen Situation angemessen praktiziert. Zu diesen Zielen gehören Praxisbezug, Interdisziplinarität, Orientierungs-, Aufklärungs- und Strukturierungsfunktion und Revisionsfähigkeit. Unter letzterem ist der Entwicklungsaspekt von Ethik zu verstehen. Die ethische Methode bewirkt also ethischen Fortschritt. Die ethischen Richtlinien und die praxisorientierte Ethik sind also zwei nicht voneinander zu trennende Bereiche. Stattdessen wirken sie als Kontinuum und in der Qualität ihres Zusammenspiels.

Literatur

- Eißele, I. & Saller, J. (2019, 18. Dezember). Die Angeklagten waren nie meine Gegner – Interview mit Ulrich Weißmann, *Stern*, 54–61.
- Gordon, J.-S. (2019). *Ethik als Methode*. Freiburg, München: Karl Alber.
- Imhof, K. (2006). Die Rache der Moral: Die moralische Regulation löst die Deregulation ab. fög discussion paper OK-2006-0002. fög-Forschungsbereich Öffentlichkeit und Gesellschaft, Zürich.
- Kaesler, E. (2020, 11. Januar). Die moralische Rampensau – wie das penetrante Selbstdarstellertum den Zynismus fördert und der Sache schadet. Gastkommentar. *Neue Zürcher Zeitung*, <https://www.nzz.ch/meinung/die-moralische-rampensau-ueber-das-penetrante-selbstdarstellertum-ld.1526508> (Stand: 14.05.2020).
- Lames, G. & Dessoy, D. (o. A.). Ethik in der Organisationsentwicklung – Orientierungsrahmen und Instrument der Kopplung strategischer Entscheidungen?. <http://www.kairos-cct.de/wp-content/uploads/2015/11/DESSOY-LAMES-2011-Ethik-in-der-Organisationsentwicklung.pdf> (Stand: 14.05.2020).
- Luhmann, N. (2000). *Organisation und Entscheidung*. Opladen, Wiesbaden: Springer VS.
- Moser, T. (2019). Wider die Sittenwächter der fanatischen Art. *Deutsches Ärzteblatt*, 5, 218–219.
- Pöltner, G. (2003). Ethische Dimensionen psychotherapeutischen Handelns. *Psychotherapie Wissenschaft*, 11(4), 165–172.
- Schindler, S., Pfattheicher, S. & Reinhard, M.-A. (2019). Potential negative consequences of mindfulness in the moral domain. *European Journal of Social Psychology*, 49, 1055–1069.
- Potting, S. (Regisseur und Autor) (1993) Film: *Die Psychoanalyse frisst ihre Kinder*, WDR, Erstaussstrahlung: 17.06.1993.
- Sollmann, U. (2019). (Körper-)Psychotherapie im Spannungsfeld zwischen Professionalisierung, Verberuflichung und Berufsethik. In M. Baum (Hrsg.), *Forum der Bioenergetischen Analyse* (S. 64–78), Gießen: Psychosozial-Verlag.

Zugrundeliegende Unterlagen

- Ethik-Leitlinien der DGPT, Stand Sept. 2017.
- Ethik-Richtlinien der DPV, Stand Mai 2019.
- Jahrbuch der Psychoanalyse 2014, Themenschwerpunkt Fehler und Fehlleistung.
- Satzung des NIBA e. V. (Vorschlag zur Satzungsänderung) 2020.
- Ethikrichtlinien des NIBA e. V.

Praxeology and method of ethics II

Abstract: The discussion about ethics in the psychotherapeutic field is increasingly broadened by the necessity not only to develop ethical guidelines, but to deal very concretely with their application and implementation. This article is not about processing and presenting individual ethics cases, but rather about emphasizing the necessity of such a practice context, as well as underlining the structure of a procedure in this regard as a necessary component of ethics in the psychotherapeutic field. The article shows successful structures and practice of ethics by means of concrete examples. It extends the study of ethics in the psychotherapeutic field to include the management of ethics in and in relation to the respective psychotherapeutic organization. It is precisely the

application, the structure of the procedure and the practice of ethics that brings the occupation of ethics as a method into the focus of the discourse. Ethics as a method is not arbitrary action, but rather a process of discourse, an arrangement of a joint coordination of relevant plausibilities in the respective therapeutic organization as well as in the psychotherapeutic field.

Key words: ethics, psychotherapy, praxeology, psychotherapeutic organization, abuse of power

Der Autor

Ulrich Sollmann, Dipl. rer. soc., ist Gestalt- und Körperpsychotherapeut (Bioenergetische Analyse), Coach und Berater von Führungskräften in Wirtschaft und Politik, Publizist, Buchautor, Lehrbeauftragter und Blogger. Guest Professor an der Shanghai University of Political Science and Law. Er arbeitet und veröffentlicht seit vielen Jahren international, auch in China (ethnologischer Forschungsansatz).

Kontakt

Dipl. rer. soc. Ulrich Sollmann
Beratung und Coaching
Höfestr. 87
D-44801 Bochum
info@sollmann-online.de
www.sollmann-online.de