



Arbeitskammer des Saarlandes  
**beraten.bilden.forschen.**

## **Stellungnahme der Arbeitskammer des Saarlandes zur Änderung des Saarländischen Krankenhausgesetzes**

---

### **Im Allgemeinen:**

Im Grundsatz werden die in dem vorliegenden Entwurf getroffenen Regelungen von der Arbeitskammer begrüßt. Von zentraler Bedeutung ist die Qualität und Sicherheit der Patientenversorgung. Hierzu zählt sowohl der Schutz von Patientinnen und Patienten, von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und auch im Besonderen der Schutz von Kindern und Jugendlichen. Mit der Novellierung des Krankenhausgesetzes wird eine Kultur für Sicherheit und Fehlermeldung geschaffen.

Krankenhäuser sind zukünftig bei Verstößen gegen diese Konzepte, sowie gegen die Berufspflichten an Unterrichtungspflichten gebunden. Um diese Sicherheitsziele zukünftig durchzusetzen, bedarf es sowohl einer Reformierung der krankenhausinternen Strukturen als auch einer Änderung des Saarländischen Krankenhausgesetzes.

### **Im Besonderen:**

#### **Zu § 5a, Absatz 7:**

Die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nach § 30a des Bundeszentralregistergesetzes (BZRG) im kinder- und jugendnahen Bereich ist sinnvoll, allerdings muss hier zur Einsichtnahme in das erweiterte Führungszeugnis eine zentrale Stelle zuständig sein, z.B. die Krankenhausaufsicht, welche den Krankenhäusern nur eine Rückmeldung gibt, dass es keinerlei Einträge in Bezug auf die genannte enumerative Aufzählung der relevanten Straftatbestände gibt.

Seitens dieser zentralen Stelle folgt dann auch nur ein entsprechender Vermerk und das Führungszeugnis wird der Person wieder ausgehändigt. Hier muss das informelle Selbstbestimmungsrecht beachtet werden, da etwaige andere Einträge nicht von Relevanz sind.

### **Zu § 15a, Absatz 3:**

In der enumerativen Aufzählung des § 15 Abs. 3, Nr. 1 i der relevanten Straftatbestände sind die §§ 315c, sowie 316 Strafgesetzbuch (StGB) genannt, diese beziehen sich auf die „Gefährdung des Straßenverkehrs“, sowie „Trunkenheit im Verkehr“. In den genannten Paragrafen sollte eine genauere Abwägung/ Differenzierung erfolgen, ob diese konkret in Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit/ Berufsausübung stehen.

Zu Ziffer 4 ist anzumerken, dass das „Wie“ der Kenntniserlangung durchaus von großer Relevanz ist. Durch banale Gründe, oder persönlicher Verwerfungen können dadurch Personen bewusst beschädigt werden, obwohl keine faktenbasierte Grundlage oder ein reeller Tatbestand zugrunde liegt.

### **Zu § 15b:**

Die Einführung einer internen Anlaufstelle (Ombudsperson) ist aus Sicht der Arbeitskammer als sinnvoll zu betrachten. Zu begrüßen ist ebenfalls das Verfahren der Wahl einer Ombudsperson aus der Mitte der Belegschaft für die Dauer von zwei Jahren. Dadurch wird sichergestellt, dass Personen mit einer hohen Vertrauenswürdigkeit diese Aufgabe bekleiden.

Allerdings sollte auch die Möglichkeit geschaffen werden, dass sich Betroffene an eine externe Stelle, also eine externe Ombudsperson wenden können, damit Betroffene oder Anzeigende nicht nur im internen Krankenhaussystem Unterstützung erfahren. Kritisch gesehen wird allerdings, dass die Weiterleitung der Informationen durch die interne Ombudsperson an die Krankenhausleitung erfolgen soll. Hier wäre es besser, dies durch die externe Ombudsperson zu gewährleisten. Die interne Ombudsperson sollte dann nur eine Information an die Krankenhausleitung geben, dass ein „Verfahren“ eingeleitet wurde. Zum einen schafft dies mehr Vertrauen innerhalb der Belegschaft und das Verfahren wird dadurch objektiver betrachtet, zum anderen gerät die interne Ombudsperson nicht in einen betrieblichen Interessenkonflikt.

Durch dieses Verfahren wird gewährleistet, dass die Krankenhausaufsicht direkter und zeitnah informiert wird und sich wiederum mit der Krankenhausleitung in Verbindung setzt. Hiermit wird Unabhängigkeit und Transparenz sowohl für die Beschäftigten als auch die Patientinnen und Patienten geschaffen. Im Rahmen der Aufgabenerfüllung sind juristische Kenntnisse zwar nicht erforderlich, dennoch sollten Ombudspersonen aus Sicht der Arbeitskammer des Saarlandes in einem angemessenen Umfang geschult werden. Weiterhin sollten die Aufgaben der Ombudspersonen konkret beschrieben sein (zum Beispiel Umgang mit Hinweisen und Verdachtsmomenten, Entgegennehmen von Hinweisen, Gesprächsprotokollführung, Datenschutz etc.) und ein standardisiertes und einheitliches Verfahrensmuster erstellt werden.

Die Weiterleitung der Kontaktdaten der Anzeigenden Person sollte im Rahmen des Datenschutzes sowie des allgemeinen Schutzes des/der Anzeigenden in dem Verfahren, wie bereits von Seiten der Arbeitskammer angeregt, an die Krankenhausaufsicht weitergegeben werden und nicht an die Krankenhausleitung.

**Zu § 45:**

Im neuen § 45 Abs. 1 ist in den Übergangsregelungen der Zeitraum bis zur Einrichtung einer Stelle für anonyme Anzeigen geregelt. Diese Stellen nach §15 b Abs. 1 müssen binnen einer Frist von sechs Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes eingerichtet sein.

Im Interesse der Patientensicherheit muss zeitnah mit der Schaffung einer Stelle für anonyme Anzeigen begonnen werden. Zugleich ist jedoch darauf zu achten, dass die Krankenhäuser eine gewisse Zeit benötigen werden, um entsprechende Strukturen vor Ort zu schaffen. Für den Übergangszeitraum muss eine klare Regelung geschaffen werden, wie mit zwischenzeitlichen Verfahren umzugehen ist.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme zu dem vorgelegten Entwurf und bitten um Überarbeitung unter Eibeziehung unserer Einwendungen.



Thomas Otto

Hauptgeschäftsführer