



Was tun bei Verdacht auf Patiententötung im Krankenhaus?

Hinweise zur Befragung von Mitarbeitern im Rahmen der Sachverhaltsaufklärung

Von Prof. Dr. Andreas Becker und Edgar Gärtner

Im ersten Beitrag unserer Artikelserie wurde bereits erwähnt, dass Verdächtige meist nicht „mit der Giftspritze in der Hand“ in flagranti angetroffen werden. Ein Verdacht entsteht eher über Tage, Wochen oder Monate und die (bewusste oder unbewusste) Beobachtung des „verdächtigen“ Mitarbeiters verdichtet häufig das ursprünglich „ungute Gefühl“, ohne dass man dieses „Gefühl“ an bestimmten Handlungen oder einzelnen Entscheidungen des „Verdächtigen“ festmachen kann. Es entsteht und verfestigt sich ein – auch im Volksmund so genanntes – „Bauchgefühl“. Die Geschäftsführung eines Krankenhauses befindet sich dabei in einem Spannungsfeld: Wird in einer konkreten Situation ein Verdacht geäußert, so ist eine vorsichtige und bedachte Vorgehensweise anzuraten, denn das Risiko eines zu Unrecht erhobenen Vorwurfs darf nicht unterschätzt werden. Auf der anderen Seite müssen Verdächtigungen selbstverständlich sorg-

fältig überprüft und abgeklärt werden. Schweigen, Aussitzen und auch insuffiziente Maßnahmen tragen möglicherweise sogar zur Deckung eines Täters bei.

Bei der internen Sachverhaltsaufklärung, insbesondere bei Befragungen von Mitarbeitern im Kontext von Beschuldigungen bezüglich einer Schädigung oder gar der Tötung eines Patienten, sind wichtige Aspekte zu berücksichtigen, um die Integrität des Prozesses zu gewährleisten und sowohl die Rechte des Verdächtigen als auch die des Beschwerdeführers und der übrigen Mitarbeiter zu schützen. Bei der Durchführung eines Gesprächs kommen verschiedene psychologische Prozesse ins Spiel, um die Kommunikation zwischen dem Befrager und den Auskunftspersonen zu regeln. Der Aufbau von Beziehungen und Vertrauen ist von entscheidender Bedeutung, um ein angenehmes Umfeld zu schaffen, in dem sich die Auskunftsperson aus-

Im fünften Teil der Artikelserie geht es u.a. um die Rahmenbedingungen zur Befragung von Mitarbeitern. Um die Integrität des Prozesses und vor allem eine umfassende Verwertbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, sind dabei die verschiedenen, teils sehr gegenläufigen Interessen, so umfassend wie möglich zu berücksichtigen. Oberstes Ziel jeder Befragung ist schließlich die Gewinnung von Informationen. Dies gelingt am ehesten, wenn Vertrauen und eine gewisse Beziehung zu den Auskunftspersonen hergestellt werden. Ein – den Umständen entsprechendes – angenehmes Umfeld trägt dazu selbstverständlich bei. Im nächsten Beitrag wird zur Analyse von Mortalitätsdaten im Rahmen der internen Sachverhaltsaufklärung ausgeführt.

Keywords: Straftat, Verdacht, Sachverhaltsaufklärung

reichend sicher fühlt, um Informationen preiszugeben. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Untersuchung ist die Erleichterung des Abrufs von Erinnerungen. Die durch die internen ►

Befragungen gewonnenen Erkenntnisse sollen die Geschäftsführung dabei unterstützen, eine auf Fakten basierende Überzeugung hinsichtlich eines möglichen Anfangsverdachts zu bilden, zu dem im ersten Teil der Artikelserie ausgeführt wurde. Es geht also um die Frage, ob zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die sich auf konkrete Tatsachen stützen können.

1. Vorbereitung

Vor Beginn der Befragungen sollte klar definiert werden, was genau aufgeklärt werden soll. Es ist wichtig, sich mit den relevanten medizinischen, rechtlichen und organisatorischen Fakten des kon-

kognitive und analytische Kompetenzen verfügen. Dazu gehören u. a. forensische Expertise (inkl. aus der Fachliteratur bekannte Tätermerkmale) und Befragungstechniken (z.B. das erweiterte kognitive Interview, informations-sammelnde Befragungsansätze wie bspw. die PEACE- oder PEKKA-Modelle oder auch der „Strategic Use of Evidence (SUE)“-Ansatz), ebenso sind Kompetenzen hinsichtlich der Aufklärung, Dokumentation und Aufzeichnung zu fordern. Zu den kognitiven und analytischen Kompetenzen gehört beispielsweise das Wissen um die Quellen von Gedächtnis- und Wahrnehmungsverfälschungen. Diese können dazu führen, dass Befragte mei-

worten sind explizit zugelassen und erwünscht; es wird nicht um jeden Preis eine Antwort erwartet.

Ob den befragten Mitarbeitern gestattet wird, eine nichtanwaltliche Vertrauensperson zu den Befragungen mitzubringen, ist im Einzelfall zu prüfen; dies gilt für betriebliche und private Vertrauenspersonen gleichermaßen. Neben den berechtigten Aufklärungsinteressen des Arbeitgebers muss der Datenschutz insbesondere in Bezug auf personenbezogene Patientendaten und Gesundheitsdaten zwingend gewährleistet sein. Sämtliche Informationen, die während der Befragungen erhoben werden, müssen vertraulich behandelt werden, um den Datenschutz und die persönlichen Rechte aller Beteiligten zu wahren. In den meisten Fällen dürfte die Gegenwart einer nichtanwaltlichen Vertrauensperson abzulehnen sein. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass private Vertrauenspersonen grundsätzlich keine Kenntnis über betriebsinterne Vorgänge und erst recht nicht über Patientenangelegenheiten erlangen dürfen.

„Nach Abschluss der Untersuchung sollten die Ergebnisse bewertet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden, die von Schulungen bis hin zu disziplinarischen Maßnahmen reichen können. Es ist wichtig, alle Beteiligten über den Abschluss der Untersuchung und die getroffenen Entscheidungen zu informieren, soweit dies datenschutzrechtlich oder aus anderen (rechtlichen) Erwägungen (z.B. beabsichtigte Information der Ermittlungsbehörden) zulässig ist.“

kreten Verdachtsfalles vertraut zu machen. Entwickeln Sie einen Fragenkatalog, der hilft, den Sachverhalt aufzuklären.

2. Neutralität, Unparteilichkeit und Qualifikation

Die vom Krankenhaus beauftragten „Ermittler“ müssen neutral und unparteiisch sein, um eine faire und ausgewogene Aufklärung zu gewährleisten, damit nicht nur belastende, sondern gleichermaßen auch entlastende Fakten und Hinweise gesucht werden. Bei der Befragung ist Offenheit in besonderem Maße gefordert; konkret ist beispielsweise bewusst darauf zu achten, sich die Hypothesen des Auftraggebers und seiner Mitarbeiter nicht zu eigen zu machen und immer auch alternative Hypothesen zu erwägen und zu prüfen bzw. entgegengesetzte Hypothesen explizit zu formulieren. Bei einem professionellen Vorgehen gilt eine Hypothese erst dann als bestätigt, wenn sie nicht mehr widerlegt werden kann.

Alle Befragungen sollten in einer Weise durchgeführt werden, die die Würde und die Rechte aller Beteiligten respektiert. Vorverurteilungen sind zu vermeiden. Die befragenden Personen sollten über kommunikative, soziale,

etwas gesehen zu haben, wovon allerdings nur Teile oder Ausschnitte real sind und der „Rest“ vom Gedächtnis auf Basis von Erwartungen, Vorerfahrungen oder kognitiven Skripten intuitiv ergänzt wurde.

3. Rechte der Beteiligten und Vertraulichkeit

Auch wenn eine interne Sachverhaltsaufklärung nicht unter den Regelungsbereich der Strafprozessordnung (StPO) fällt, sollten die Inhalte des § 136 StPO bei der Planung und Durchführung im Sinne einer Orientierungshilfe berücksichtigt werden. Alle Beteiligten sollten über den Grund der Befragung und über ihre Rechte und Pflichten informiert werden; dies sollte mittels standardisiertem und von den Auskunftspersonen zu unterschreibendem Aufklärungsfeld erfolgen. Die zu Befragenden sollen darüber aufgeklärt werden, dass es darum geht, einen möglichst umfassenden und vollständigen Bericht über den Sachverhalt zu erhalten, dass nur Angaben gemacht werden sollen, an die sie sich wirklich erinnern und dass unsichere oder vage Erinnerungen oder Vermutungen explizit davon abzugrenzen sind. Keinesfalls darf spekuliert oder phantasiert werden; „Ich weiß nicht“-Ant-

4. Dokumentation

Eine genaue und objektive Dokumentation der Befragungen ist essenziell, um den Sachverhalt nachvollziehbar und transparent zu machen. Eine audiografische Aufzeichnung (analog zu § 136 Abs. 4 StPO) mit anschließender Transkription ist aus verschiedenen Gründen dringend anzuraten.

5. Transparenz und Kommunikation

Ein transparenter Prozess, der regelmäßige Updates zum Status der Aufklärung beinhaltet, hilft, Vertrauen zu bewahren und Spekulationen zu vermeiden.

6. Konsequenzen und Abschluss

Nach Abschluss der Untersuchung sollten die Ergebnisse bewertet und entsprechende Maßnahmen eingeleitet werden, die von Schulungen bis hin zu disziplinarischen Maßnahmen reichen können. Es ist wichtig, alle Beteiligten über den Abschluss der Untersuchung und die getroffenen Entscheidungen zu informieren, soweit dies datenschutzrechtlich oder aus anderen (rechtlichen) Erwägungen (z.B. beabsichtigte Information der Ermittlungsbehörden) zulässig ist.

7. Externe Beratung und Unterstützung

Sind die vorab genannten Kompetenzen nicht intern vorhanden, so sollten externe Experten hinzugezogen werden. Dies gilt auch für solche Fälle, bei denen eine interne Aufklärung durch

die vorhandene Hierarchie oder mangelnde persönliche Distanz zu den Beteiligten behindert werden kann. Als kommunikationspsychologische Barriere kann sich die Umkehr der für den Befragten „normalen internen“ Hierarchie erweisen: Wird die Befragung einer Chefärztin z. B. durch einen Mitarbeiter des Risikomanagements durchgeführt, so kann das aus Sicht der Chefärztin in der Befragungssituation empfundene „Über-Unterordnungsverhältnis“ zu Konflikten führen.

nen. Pausen können den Befragten auch ermutigen, mehr Informationen preiszugeben.

Körpersprache beobachten: Nonverbale Hinweise können (!) Informationen über den emotionalen Zustand des Befragten liefern.

Prüfung der Glaubhaftigkeit

Überprüfen Sie die Konsistenz der Aussagen des Befragten über verschiedene Befragungen hinweg sowie im Vergleich zu anderen Aussagen und

heitsgehaltes haben sie sich in der empirischen Forschung als ungeeignet erwiesen. Vergleichen Sie die Aussagen mit unabhängigen Beweisen, wie bspw. (klinischen) Dokumenten, E-Mails oder forensischen Beweisen. Darüber hinaus sollte der Prozess der Befragung und die anschließende Bewertung stets die rechtlichen Rahmenbedingungen und den Schutz der Persönlichkeitsrechte aller Beteiligten berücksichtigen. ■

„Beobachten Sie die emotionalen Reaktionen und prüfen Sie, ob diese authentisch wirken und zur Situation passen. Hierbei ist allerdings Vorsicht geboten, da Menschen höchst unterschiedlich auf Stress reagieren. Für die internen Ermittler handelt es sich in der Regel um eine Routinetätigkeit, deren Ablauf und Formalia sie kennen.“

Durch die Berücksichtigung der aufgeführten Punkte kann sichergestellt werden, dass der Aufklärungsprozess gerecht, transparent und effektiv abläuft, was zum Schutz aller Beteiligten und zur Aufrechterhaltung des Vertrauens in die Organisation beiträgt.

Um die Berechtigung eines Verdachts zu prüfen und eine effektive Befragung durchzuführen, sind spezielle Techniken und ein fundiertes Verständnis des menschlichen Verhaltens erforderlich. Hier einige ergänzende Aspekte zu Befragungstechniken und zur Prüfung der Glaubhaftigkeit:

Befragungstechniken

Aktives Zuhören: Zeigen Sie durch nonverbale Signale (Nicken, Augenkontakt) und verbales Feedback, dass Sie den Ausführungen aufmerksam folgen.

Offene Fragen: Beginnen Sie mit offenen Fragen, um dem Befragten die Möglichkeit zu geben, seine Sichtweise umfassend darzustellen, bevor spezifischere Fragen gestellt werden.

Spiegeltechnik: Wiederholen Sie gelegentlich die Aussagen des Befragten mit eigenen Worten, um zu zeigen, dass Sie ihn verstanden haben und um zu weiteren Details zu ermutigen.

Neutralität bewahren: Vermeiden Sie suggestiv formulierte Fragen, die die Antworten in eine bestimmte Richtung lenken könnten.

Geduld und Pausen: Geben Sie dem Befragten Zeit, seine Gedanken zu ord-

nen. Glaubhafte Aussagen enthalten oft spezifische Details, die nicht zwingend übermäßig ausgeschmückt sind. Seien Sie achtsam bei zu allgemeinen oder zu detaillierten Erzählungen. Berücksichtigen Sie mögliche Motive der Befragten, die ihre Aussagen unbewusst beeinflussen könnten, einschließlich persönlicher oder beruflicher Konflikte. Gibt es bei dem Beschwerdeführer oder den Zeugen Belastungstendenzen, ggf. in Kombination mit wenigen oder gar fehlenden Fakten? Bewerten Sie, ob die Aussageninhalte logisch und im Kontext des bekannten Sachverhalts plausibel sind.

Beobachten Sie die emotionalen Reaktionen und prüfen Sie, ob diese authentisch wirken und zur Situation passen. Hierbei ist allerdings Vorsicht geboten, da Menschen höchst unterschiedlich auf Stress reagieren. Für die internen Ermittler handelt es sich in der Regel um eine Routinetätigkeit, deren Ablauf und Formalia sie kennen. Zudem stehen sie nicht selbst im Fokus, sondern sind diejenigen, die den formalen Rahmen vorgeben und über eine Legitimation für ihr Handeln verfügen. Die befragten Personen sind mit der Situation demgegenüber nicht vertraut, daher sollte man sich in die Situation der befragten hineinversetzen und sich vergegenwärtigen, welche Belastungen sich für sie ergeben können. Auch aus diesem Grund sind nonverbale Verhaltensweisen mit allergrößter Vorsicht zu bewerten, insbesondere in Hinblick auf die Beurteilung des Wahr-

Literatur bei den Verfassern



Prof. Dr. med. Andreas Becker

Öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger für Qualitäts-, Informationssicherheits- und Risikomanagement in Krankenhäusern und medizinischen Laboratorien
Nonnenweg 120a
51503 Rösrath
becker@becker-sachverstaendiger.de

Edgar Gärtner

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Strafrecht, Compliance Officer (Univ.), Zertifizierter Verteidiger für Wirtschafts- und Steuerstrafrecht (DSV)
Viktoriastraße 28
68165 Mannheim
gaertner@gaertner-slania.de