Saarbrücker Zeitung
MITTWOCH, 21. MAI 2025

INTERVIEW PROF. DR. ROLF POHL

„Intransparenz schadet dem Ruf der SHG“

Der Jurist sieht Defizite beim regelkonformen Verhalten der SHG-Verantwortlichen. Dabei sei Compliance unverzichtbar.

SAARBRÜCKEN Wiederholt hat die Saarbrücker Zeitung über die wirtschaftliche Schieflage der Saarland-Heilstätten GmbH (SHG) berichtet und nun den Juristen Prof. Dr. Rolf Pohl um eine Einschätzung gebeten. Er ist spezialisiert auf Wirtschaftsrecht und Wirtschaftsstrafrecht sowie zertifizierter Experte für Regeltreue im Gesundheitswesen (Healthcare Compliance Officer). Er berät die auf Gesundheitseinrichtungen spezialisierte Firma Med-Compliance in Trier.

Wie wichtig ist Compliance im heutigen Gesundheitswesen?
POHL Sie ist unverzichtbar. Compliance – also Regeltreue – ist für jedes

Der Jurist Prof. Dr. Rolf Pohl ist Experte für Regeltreue (Compliance) im Gesundheitswesen. FOTO: POHL

Unternehmen heute Pflicht. Gerade im Gesundheitswesen, wo oft mit öffentlichen Mitteln gearbeitet wird und die Patientensicherheit an erster Stelle steht, ist regelkonformes Verhalten ein zentrales Element verantwortungsvoller Unternehmensführung. Wer hier nachlässig agiert, gefährdet nicht nur finanzielle Mittel, sondern auch das Vertrauen von Patienten, Beschäftigten und Trägern.

Ist das Thema nur für das medizinische Personal und die Verwaltung relevant oder auch für die Unternehmensführung?
POHL Für alle Ebenen. Das Oberlandesgericht Nürnberg hat Compliance zur „Unternehmensorganisationspflicht“ erklärt. Damit betrifft sie nicht nur den Alltag im Betrieb, sondern beginnt bei der Geschäftsführung, den Gesellschaftern und dem Aufsichtsrat. Gerade Interessenkonflikte müssen erkannt, dokumentiert und aktiv gesteuert werden.

Wie bewerten Sie vor diesem Hintergrund die Situation der SHG?
POHL Die SHG befindet sich offenbar wirtschaftlich und strukturell in einer schwierigen Lage. Ob es zu fragwürdigen Transaktionen oder Vermögensverschiebungen kam, wie im Interview mit Dr. Isringhaus vom 8. Mai angedeutet, kann ich von außen nicht beurteilen. Aber allein die Debatte über Intransparenz und unklare Entscheidungsprozesse legt nahe, dass Compliance nicht im gebotenen Maß umgesetzt wurde. Eine unabhängige Prüfung wäre dringend geboten. Compliance schützt nicht zuletzt auch die Reputation eines Unternehmens.

Einige Anteilseigner sollen strategischen Einfluss nehmen, ohne eigenes Risiko zu tragen. Wie sehen Sie das?
POHL Das ist problematisch. Die Verantwortung der Gesellschafter – Deutsche Rentenversicherung, Regionalverband Saarbrücken, Knappschaft-Bahn-See und Awo Saarland – scheint ungleich verteilt. Wer mitbestimmt, muss auch Verantwortung tragen. Entscheidend ist, was im Gesellschaftervertrag geregelt ist – und wie diese Regeln in der Praxis gelebt werden. Ob dadurch die Gemeinnützigkeit der SHG gefährdet ist, sollte unbedingt geprüft werden.

Was müsste aus Ihrer Sicht konkret verbessert werden?
POHL Die Trennung von Einfluss und Kontrolle muss klarer gezogen werden. Es ist keine gute Praxis, wenn Gesellschafter zugleich den Aufsichtsrat dominieren. Dieses Gremium sollte mit unabhängigen Fachleuten aus Bereichen wie Wirtschaft, Medizin oder Recht besetzt werden. Zusätzlich sollte ein externes Gutachten erstellt werden – mit wirtschaftlicher und struktureller Analyse. Daraus ließe sich ein realistischer Sanierungsplan entwickeln, der auf breiter, aber unabhängiger Grundlage steht.

Der SHG-Konzern, zu dem auch das Klinikum Merzig (Bild) gehört, ist in einer wirtschaftlich schwierigen Lage. Die Geschäftsführung will mit Reformen gegensteuern, vergreift sich dabei aber im Ton, wie Beschäftigte immer wieder beklagen. FOTO: ROLF RUPPENTHAL

Wie lässt sich Compliance dauerhaft verankern?
POHL Durch ein professionelles Compliance-Management-System. Der erste Schritt ist eine systematische Risikoanalyse. Darauf aufbauend folgen klare Regeln und Verfahren, etwa für Vergaben, Zuwendungen oder Kooperationen mit Dritten. Ebenso wichtig ist die Schulung der Beschäftigten. Compliance darf kein Fremdwort sein, sondern muss Teil der Unternehmenskultur werden.

Welche Struktur empfehlen Sie organisatorisch?
POHL Eine unabhängige Compliance-Stelle mit klar definierten Berichtspflichten ist zentrales Element einer guten Organisation. Die Geschäftsleitung ist gesetzlich verpflichtet, durch geeignete organisatorische Maßnahmen sicherzustellen, dass das Unternehmen und seine Mitarbeitenden die geltenden Gesetze und internen Richtlinien einhalten. Der Aufsichtsrat hingegen hat die Aufgabe, die Einhaltung dieser Pflichten durch die Geschäftsleitung zu überwachen. Die Compliance-Stelle braucht qualifiziertes Personal, idealerweise mit juristischen und branchenspezifischen Kenntnissen, ein eigenes Budget und uneingeschränkten Zugang zu Informationen. Nur so lassen sich Risiken identifizieren, bewerten und auch unangenehme Themen offen ansprechen.

Wie lange dauert der Aufbau eines solchen Systems?
POHL Ein funktionsfähiger Rahmen kann innerhalb von circa sechs Monaten entstehen. Das setzt aber ein entschlossenes Handeln voraus. Wichtig ist zum Beispiel auch ein gesetzlich vorgeschriebener, geschützter Hinweisgeberkanal, über den Mitarbeitende Missstände anonym melden können. Und: Ein Compliance-System muss kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt werden.

Welchen Vorteil haben die Mitarbeiter konkret davon?
POHL Einen großen. Ein funktionierendes Compliance-System schützt das Unternehmen und seine Beschäftigten. Es schafft Klarheit über Regeln, gibt Sicherheit im Alltag und stärkt das Vertrauen in die Führung. Wer weiß, was erlaubt ist, kann souveräner handeln – ohne Angst vor persönlichen Konsequenzen.

DAS GESPRÄCH FÜHRTE
MARTIN LINDEMANN