

Personalrat nw, Haus V67, Arnold-Heller-Straße 3, 24105 Kiel

An den  
Vorsitzenden des Sozialausschusses  
des Schleswig-Holsteinischen Landtags  
Herrn Werner Kalinka  
Düsternbrooker Weg 70

24105 K i e l

**Campus Kiel**  
Personalrat nw  
Besucheranschrift:  
Alter Markt 7, 2. OG

Ansprechpartner: Uwe Meier, M. A.  
Tel.: 0431 500-14231, Fax: -14209  
E-Mail: uwe.meier@uksh.de  
www.uksh.de

Datum: 18. Mai 2020

**Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schleswig-Holstein**  
**Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der Fraktion der SPD**  
**Drucksache 19/1756**

**Ihre Schreiben vom 26. Febr. und 27. März 2020**

Sehr geehrter Herr Kalinka,

sehr geehrte Damen und Herren des Sozialausschusses,

mit Schreiben vom 26. Febr. 2020 hatten Sie dem Gesamtpersonalrat der nichtwissenschaftlichen Beschäftigten des UKSH mitgeteilt, dass der Sozialausschuss des Landes Schl.-H. derzeit über die Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage der SPD-Fraktion zum Thema „Arbeits- und Gesundheitsschutz in Schleswig-Holstein“ beraten würde. Sie hatten dem Gesamtpersonalrat angeboten, sich hierzu schriftlich zu äußern. Dieses Angebot nehmen die drei Personalräte des UKSH, die die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten in Kiel und Lübeck vertreten, gerne wahr. Die Personalräte des UKSH werden sich in ihrer gemeinsamen Stellungnahme auf die folgenden zwei Aspekte beschränken:

- Verstöße gegen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes im UKSH
- Aufsicht über landeseigene Betriebe.

**1. Verstöße gegen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes im UKSH**

§ 83 Abs. 4 HSG verpflichtet das Klinikum, den berechtigten Interessen seines Personals auf gute Beschäftigungsbedingungen angemessen Rechnung zu tragen. Aus Sicht der Personalräte des UKSH bewerten die Beschäftigten des Klinikums die Arbeitsbedingungen als gut, wenn die Lage und die Dauer der täglichen Arbeitszeit sowie deren wöchentliche Verteilung nach arbeitswissenschaftli-

chen Gesichtspunkten so gestaltet sind, dass sie nicht krank machen und gut mit privaten Angelegenheiten (Familie, Freizeit u. a.) zu vereinbaren sind. Die tägliche Arbeitszeit muss begrenzt sein, Arbeitspausen und Ruhezeiten müssen gewährt und verbindlich eingehalten werden. Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse belegen, dass Beschäftigte z. B. häufiger krank werden und dass Arbeitsunfälle zunehmen, wenn die Arbeitszeiten nicht ausgewogen gestaltet sind. Die Gestaltung der Arbeitszeit kann sich zudem positiv oder negativ auf die Attraktivität eines Arbeitgebers auswirken.

Die Personalräte des UKSH zählen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu den wichtigsten (Arbeits-) Schutzvorschriften für abhängig Beschäftigte überhaupt. Die Personalräte des UKSH bemängeln schon seit Jahren, dass diese wichtigen Schutzbestimmungen im UKSH häufig nicht eingehalten werden:

- Im Ärztlichen Dienst kommt es immer wieder zu Verstößen gegen die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit sowie zur Nichteinhaltung von Ruhezeiten. Zudem werden für Ärztinnen und Ärzte häufig Ersatzruhetage für Sonn- und Feiertage nicht gewährt.
- Aus dem Pflegepersonal und aus dem Med.-techn. Personal häufen sich die Meldungen, dass Pausenzeiten nicht eingehalten werden. Darüber hinaus kommt es auch hier häufig zu Überschreitungen der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit.

Diese Sachverhalte sind der staatlichen Aufsichtsbehörde mehrfach angezeigt worden. Es wundert die Personalräte des UKSH daher, dass die Landesregierung dennoch auf die Frage, ob es Branchen in Schl.-H. gäbe, in denen es regelmäßig zu Verstößen gegen Arbeitszeitvorschriften komme, antwortet, dass solche Branchen nicht identifiziert werden könnten. Aus dem Austausch mit Personalräten und Betriebsräten anderer Krankenhäuser in Schl.-H. ist den Personalräten des UKSH bekannt, dass Verstöße gegen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes in allen Krankenhäusern in Schl.-H. vorkommen. Die Geschäftsführungen der Krankenhäuser erklären in diesem Zusammenhang gern, dass sich das Arbeitszeitgesetz in Krankenhäusern nicht konsequent umsetzen lasse. Der Vorstand des UKSH trägt in diesem Zusammenhang zusätzlich vor, dass ein Maximalversorger eben keine Patientinnen und Patienten abweisen könne. Egal, wie gut oder schlecht der Personalschlüssel gerade ausfalle.

Die Personalräte des UKSH hatten die seit Jahren konstant hohe Zahl von Verstößen gegen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zum Anlass genommen, mit dem Vorstand eine Dienstvereinbarung zum Umgang mit Gefährdungsanzeigen abzuschließen. Nach Abschluss der Dienstvereinbarung sollte im UKSH ein Verfahren etabliert werden, durch das Gefährdungssituationen, die z. B. auf Grund fehlender personeller Ressourcen, mangelhafter Arbeitsorganisation oder nicht sachgerechter

Arbeitsverteilung entstehen, künftig verhindert werden. Zum Bedauern der Personalräte konnte dieses Instrument nicht wirklich Abhilfe schaffen.

Vielmehr leben wir in Kiel seit Monaten und komplett unabhängig von der Corona-Pandemie mit Hinweisen von Beschäftigten der Kinder-Intensivstation, dass Pausenzeiten nicht eingehalten werden können. Ebenso findet im Bereich der Kindernotaufnahme regelmäßig keine Pausenablösung im Nachtdienst statt. Selbst im Sozialdienst kann die Arbeit seit Monaten nicht so gestaltet werden, dass die Beschäftigten ihre Pausen nehmen können. Entsprechende Gefährdungsanzeigen werden offenkundig ignoriert.

Am Campus Lübeck gibt es konstant Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz in den Bereichen der Notaufnahmen und den Stationen der Inneren Medizin. Die nächtlichen Pausenablösungen in den Kopfkliniken sind nicht immer gesichert. Über das ganze Klinikum hinweg gibt es immer wieder Verstöße gegen die abgesenkte Mindestruhezeit (§ 5 Arbeitszeitgesetz). Der Arbeitgeber UKSH kommt seiner Organisationsverpflichtung hinsichtlich der Festlegung der jeweiligen Ruhepause häufig nicht nach, insbesondere im Nachtdienst.

Nach Erkenntnissen der Personalräte schreiben viele Beschäftigte mittlerweile keine Gefährdungsanzeigen mehr. Als Begründung wird u. a. vorgetragen, dass der Druck arbeitgeberseitig so hoch sei, dass sie sich nicht trauten. Weitere Beschäftigte haben auch bereits resigniert. Weil ihre Hinweise auf Verstöße gegen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes nicht zu einer Abhilfe der Missstände geführt haben, greifen sie zu individuellen Lösungen: Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeiten, Arbeitsunfähigkeit, Wechsel des Arbeitgebers, Pflexit...

Als besonderes Problem erweist sich in diesem Zusammenhang übrigens, dass es den Beschäftigten nicht gestattet ist, ihre Arbeitszeiten selbst zu dokumentieren. Wenn Mehrarbeit geleistet werden musste oder Pausen nicht genommen werden konnten, werden diese Ereignisse von den Teamleitungen in den Dienstplan eingepflegt. Dies kann dazu führen, dass Beschäftigte solche Ereignisse nicht melden; zum Teil wohl auch, weil solche Meldungen zu Konflikten mit den Vorgesetzten führen. Die Personalräte des UKSH fordern daher, dass die Beschäftigten selbst in den Dienstplänen dokumentieren, wenn sie Pausen nicht nehmen konnten oder länger arbeiten mussten, weil die Patientenversorgung dies erforderte.

Bei Abgleichen von Gefährdungsanzeigen, in denen ausdrücklich vermerkt war, dass Pausen nicht genommen werden konnten, mit den entsprechenden Dienstplänen, haben wir Personalräte immer

wieder feststellen müssen, dass Hinweise auf nicht genommene Pausen nicht in den Dienstplänen dokumentiert waren.

Beschwerden der Personalräte bei der Aufsichtsbehörde haben zu Überwachungsmaßnahmen geführt. Die Personalräte bedauern, dass sie bei Gesprächen zwischen Aufsichtsbehörde und Vorstand nicht beteiligt worden sind. Seit März 2017 wird für die Beschäftigten des UKSH, die im Dienstplanprogramm SP-Expert® geführt werden, fortlaufend maschinell ausgewertet, in welcher Größenordnung dort Verstöße gegen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes dokumentiert worden sind. Dass beileibe nicht alle Verstöße dokumentiert werden, haben wir weiter oben bereits vorgetragen. Eine Prozessbeschreibung des Dezernates Personal (siehe Anlage 1) legt hierzu fest, dass nicht mehr als 5% aller Dienste oder Schichten je Mitarbeiter- oder Dienstplangruppe Verstöße gegen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes aufweisen sollen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass der Vorstand gesetzliche Bestimmungen (hier das Arbeitszeitgesetz) einfach ignoriert. Den Personalräten ist bekannt, dass die StAUK die v. g. Auswertungen zur Kenntnis erhält. Den Personalräten ist nicht bekannt, was die StAUK mit diesen Auswertungen macht. Werden die dokumentierten Verstöße gegen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes einfach nur zur Kenntnis genommen? Ist dort nicht bekannt, dass Arbeitgeber Versuche unternehmen könnten, Einträge zu unterdrücken? Warum sollte ab 2017 für 5% der Beschäftigten eine Schutzbestimmung aus dem Arbeitszeitgesetz nicht gelten? Wäre es da nicht konsequenter und vor allen Dingen ehrlicher, das Arbeitszeitgesetz so zu ändern, dass die Schutzbestimmungen für Beschäftigte in Krankenhäuser aufgehoben würden? Aber dies läge doch eigentlich in der Zuständigkeit der Legislative, oder?

An dieser Stelle wollen wir daher auf das Problem eingehen, dass nach Auffassung der Personalräte des UKSH daraus resultiert, dass eine Aufsichtsbehörde des Landes einen landeseigenen Betrieb kontrolliert, der dieselben Vorgesetzten hat wie diese Aufsichtsbehörde.

## **B. Aufsicht über landeseigene Betriebe**

Die Personalräte des UKSH schätzen das Engagement des Fachpersonals der StAUK. Die Personalräte weisen allerdings darauf hin, dass sowohl die Beschäftigten der StAUK als auch der Vorstand des UKSH dieselben Vorgesetzten haben. Dies könnte zu Interessenkollisionen führen. Faire Verfahren erfordern strikte Neutralität. Neutralität wäre allerdings nur erreicht, wenn es eine hinreichende organisatorische und personelle Trennung von Aufsichtsbehörde auf der einen Seite und dem zu kontrollierenden Betrieb auf der anderen Seite gäbe. Diese Bedingung ist nach Auffassung der Personalräte des UKSH nicht erfüllt. Wer garantiert, dass eine Aufsichtsbehörde einen landeseigenen Betrieb

mit den gleichen Maßstäben betrachtet wie andere Unternehmen? Wer kontrolliert, dass z. B. in der Anzahl der durchgeführten Kontrollen oder Bußgeldverfahren keine Ungleichbehandlung stattfindet.

Immerhin könnten Sanktionen gegen einen Arbeitgeber UKSH wegen allzu häufiger Verstöße gegen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu Imageschäden führen, die den Bürgerinnen und Bürgern des Landes Schl.-H. und auch den Beschäftigten des UKSH gegenüber von den im Aufsichtsrat vertretenen Staatssekretären erklärt werden müssten. Andererseits könnte eine Ungleichbehandlung (ein Unterdrücken von Sanktionen) dazu führen, dass dem landeseigenen Betrieb ein Wettbewerbsvorteil im Vergleich zu anderen Krankenhasträgern im Lande zugestanden würde.

Die Personalräte schlagen daher vor, einen unabhängigen Fachbeirat einzurichten, der in regelmäßigen Abständen prüft, ob die StAUK den landeseigenen Betrieb UKSH mit den gleichen Maßstäben bewertet wie andere Unternehmen, ob die Anzahl der Kontrollen annähernd gleich hoch ausfällt und ob Maßnahmen ebenso konsequent gefordert und ggf. ebenso konsequent sanktioniert werden wie in anderen Betrieben. Dieser Fachbeirat könnte z. B. durch Abgeordnete des Schleswig-Holsteinischen Landtags besetzt werden; auf jeden Fall sollten Repräsentanten der Personalräte dieses landeseigenen Betriebes im Fachbeirat vertreten sein.

Eine Beteiligung der Personalräte an einem Kontrollgremium ergibt sich nach Auffassung der Personalräte schon allein aus dem Umstand, dass Kontrollen und Maßnahmen der StAUK immer Angelegenheiten betreffen, die der Mitbestimmung unterliegen (Regelungen zur Arbeitszeit, Gestaltung der Arbeitsabläufe, Arbeitssicherheit, ...).

Aus diesem Grunde fordern die Personalräte des UKSH auch, informiert zu werden, wenn die StAUK Kontrollen im UKSH durchführt, und beteiligt zu werden, wenn Gespräche zwischen Vorstand und Aufsichtsbehörde mit dem Ziel stattfinden, als unzureichend bewertete oder beanstandete Zustände durch geeignete Maßnahmen aufzulösen.

Mit freundlichen Grüßen



Uwe Meier  
Vorsitzender des  
Personalrates Kiel



Anika Dutschke  
Vorsitzende des  
Personalrates Lübeck



Nuray Baser  
Stellv. Vorsitzende des  
Gesamtpersonalrates

Anlage

<b>UK SH</b>	<b>Prozessbeschreibung</b> Überprüfung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)	Seite 1 von 3
		Version: 1.1
campusübergreifend		

### 1. Ziele

Ziel der Prozessbeschreibung ist es, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Mittels der regelmäßigen (dezentralen) Überprüfung der Bestimmungen des Arbeitszeitrechts erfolgt ein fortlaufendes Monitoring, welches die Zweckerfüllung sicherstellt.

Die Prozessbeschreibung stellt die erforderlichen Arbeitsschritte in einem berufsgruppenübergreifendem Flussdiagramm dar.

### 2. Geltungsbereich

Die Prozessbeschreibung gilt für alle SP- Expert<sup>®</sup> arbeitszeitverantwortlich handelnden Personen im UKSH.

### 3. Zuständigkeit

Verantwortung durch	Verantwortlich für
<b>Gesamtverantwortlicher</b> 1. Direktor der Klinik / des Instituts 2. Pflegedienstleitung / med. techn. Leitung/ oder vergleichbare Funktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>trägt die Gesamtverantwortung für den Prozess Einhaltung der Bestimmungen des Arbeitszeitrechtes</li> </ul>
<b>Prozessmanager</b> 1. die vom Direktor beauftragte Person (Arbeitszeitbeauftragter) 2. Pflegedienstleitung / med. techn. Leitung oder vergleichbare Funktion 3. Pflegedirektor, Med.-techn. Direktor oder vergleichbare Funktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>beständiges Monitoring im Hinblick auf die Einhaltung der gesetzlichen Aufzeichnungspflichten und die damit verbundene Beachtung der gesetzlichen und tariflichen Normen unter Berücksichtigung der quantitativen und qualitativen Betriebsabläufe.</li> <li>erörtern die Ursachen und dokumentieren die Abweichungen und leiten Maßnahmen zur Korrektur/Verbesserung ein.</li> </ul>
<b>Prozessunterstützer</b> 1. Dezernat Personal / Bereich Arbeitszeitmanagement  2. Vorstand für Krankenpflege und Patientenservice (nw) 3. Der Geschäftsführende Direktor oder eine von Ihm beauftragte Person (w)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ermöglicht die dezentrale maschinelle Auswertungsfunktion (Hier: SP- Expert<sup>®</sup>) der arbeitszeitgesetzlichen Abweichungen für arbeitszeitverantwortliche Personen</li> <li>ermöglicht den elektronischen Versand der arbeitszeitgesetzlichen Regelverletzungen, Fehlzeitenstatistik, Entwicklung der Saldostände und Rufbereitschaftsdienste an vorgegebene E- Mail Verteilerlisten (Direktor der Klinik und arbeitszeitbeauftragter OA/ Assistent)</li> <li>unterstützt mit bedarfsorientierten Analysen und Beratungen (z.B. Auswertungen von Dienstverlängerungen, Entwicklung zeitgemäßer Arbeitszeitmodelle, Unterweisungen und ArbZG-/ SP- Expert Qualifizierungen)</li> <li>erstellt ein monatliches Berichtswesen „Steuerungsbericht_ArbZG“; Versand an Vorstand für Krankenversorgung, Vorstand für Krankenpflege und Patientenservice, Geschäftsführender-/ Pflege- und Med.-techn. Direktor</li> </ul> <p><b>zu 2. und 3.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>die bedarfsorientierte Einleitung konkreter Maßnahmen/ Handlungen, die nicht dem Geschäftsbereich/ der Entscheidungsbefugnis der Prozessmanager obliegen.</li> </ul>

Erstellt am: 20.02.2017	Geprüft am: 10.2.2017	Freigegeben am: 16.3.2017
Claudio Bertok/ Dezernat Personal	Bernd Szczołkowski/ Dezernat Personal	Prof. Dr. Jens Schütz/ Vorstand für Krankenversorgung
Matthias Philipp/ Dezernat Personal		Christa Meyer/ Vorstand für Krankenpflege und Patientenservice

campusübergreifend

Verantwortung durch	Verantwortlich für
<b>Mitverantwortliche/r</b> 1. Personalverantwortlicher_Ärztlicher Dienst (Planer, -w-) 2. (Pflegerische) Teamleitung (nw) oder vergleichbare Funktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Koordinierung, Steuerung und gesetzeskonforme Personaleinsatzplanung.</li> <li>Im Rahmen der Aufgabenstellung sind sämtliche Möglichkeiten zur Einhaltung der vorgenannten Normen auszuschöpfen.</li> <li>Unterweisungen der Mitarbeiter bzgl. der arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen.</li> </ul>

**4. Beschreibung**

**Führungsvorgabe**

**Definition Beauftragter:**  
 Im wissenschaftlichen und ärztlichen Dienst wird diese Funktion von den Arbeitszeitbeauftragten (w) und im nichtwissenschaftlichen Dienst (nw) durch die Pflegedienstleitung oder vergleichbare Funktion wahrgenommen

**Begriffsdefinitionen:**  
 Arbeitszeitgesetzliche Abweichungen im Sinne dieser Prozessbeschreibungen sind folgende Zuwiderhandlungen:

- nicht bzw. nicht ausreichend gewährte Ruhepause
- Unterschreitung der gesetzlichen Ruhezeiten
- Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit

Im Zusammenwirken mit dem Geschäftsführenden Direktor (w), oder einer von ihm beauftragten Person, Pflegedirektor / Med.-techn. Direktor (nw) sind die Ursachen für die arbeitszeitgesetzlichen Abweichungen zu ermitteln.

Die Ablage der Dokumentation erfolgt dezentral bei den arbeitsverantwortlich handelnden Personen. Auf Nachfrage/Anforderung sind die Dokumentationen anlassbezogen dem Dezernat Personal-Bereich Arbeitszeitmanagement-zur Verfügung stellen.

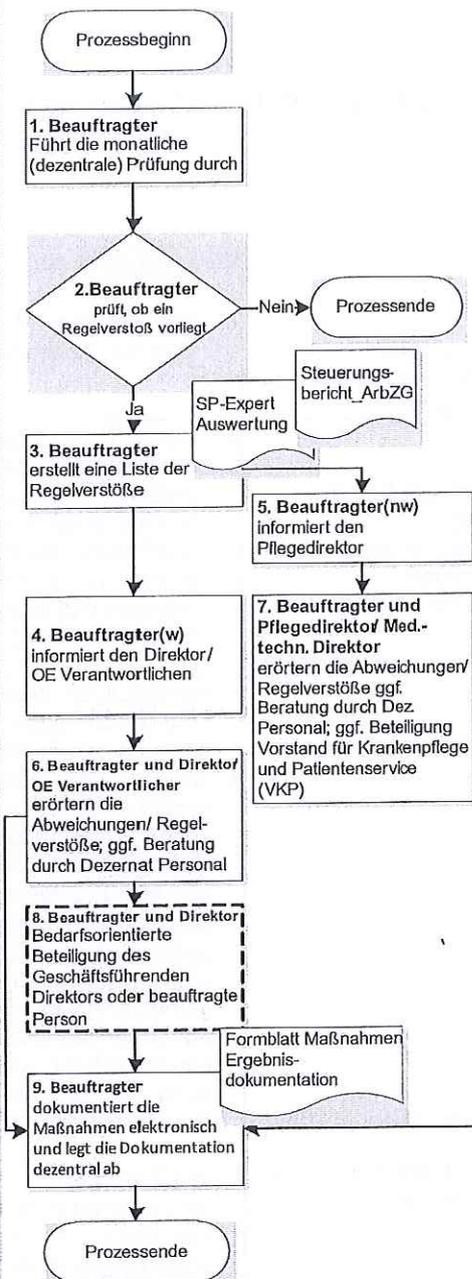
**Detailvorgabe**

Der zu diesem Zwecke bereitgestellte SP-Expert Auswertungsbericht ist regelhaft nach dem 10. Werktag eines jeden Folgemonats auszuführen.

Dezernat Personal erstellt den monatlichen „Steuerungsbericht\_ArbZG“ und sendet diesen an Vorstand für Krankenversorgung, Vorstand für Krankenpflege und Patientenservice, Geschäftsführender Direktor (w) Pflegedirektor (nw) und Med.-techn. Direktor (nw).

- Die Aufbereitung erfolgt in einer, für die Quartalsgespräche / Regelkommunikation, geeigneten Darstellung.
- Bedarfsorientierte Beteiligung an den Quartalsgesprächen zu Beratungszwecken.

Aus den Quartalsgesprächen resultierende Erfordernisse/Maßnahmen sind, neben den Ursachen, elektronisch im Formblatt „Maßnahmen/Ergebnisdokumentation“ vom Beauftragten zu fixieren. Maßnahmen sind zu terminieren und im Sinne des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses hinsichtlich der Wirkung zu überprüfen



Erstellt am: 20.02.2017	Geprüft am: 20.3.2017	Freigegeben am: 16.3.2017
Claudio Bertok/ Dezernat Personal <i>(Signature)</i>	Bernd Szczotkowski/ Dezernat Personal <i>(Signature)</i>	Prof. Dr. Jens Scholz/ Vorstand für Krankenversorgung <i>(Signature)</i>
Matthias Philipp/ Dezernat Personal <i>(Signature)</i>		Christa Meyer/ Vorstand für Krankenpflege und Patientenservice <i>(Signature)</i>

<b>UK SH</b>	<b>Prozessbeschreibung</b>	Seite 3 von 3
	Überprüfung der Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG)	Version: 1.1
campusübergreifend		

### 5. Risiken bei Abweichungen und Chancen bei Einhaltung des ArbZG:

Risiken	Chancen
<b>Personal</b> 1. Mitarbeiterunzufriedenheit 2. erhöhte Fluktuationsquote 3. erhöhte Ausfallquote	Positive Einflussnahme auf die Risiken durch verlässliche Dienst-/Einsatzplanung. Ein hohes Maß an Dienstplanstabilität wirkt sich positiv auf die Mitarbeiterzufriedenheit aus und begünstigt unmittelbar die Ausfall- und Fluktuationsquote.
<b>Finanzen</b> 1. Bußgeld 2. Zeitzuschläge; Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	Mit Einhaltung der arbeitszeitgesetzlichen Bestimmungen werden Bußgelder vermieden. Des Weiteren können durch eine verlässliche Dienst-/ Personaleinsatzplanung tarifliche und betriebliche Zeitzuschläge gemindert werden (Aufwandsreduzierung).
<b>Negative Außenwirkung / Image</b> 1. Kunden/Patienten/Bewerber 2. Medien	Die mustergültige Einhaltung gesetzlicher und betrieblicher Normen kann öffentlichkeitswirksam gewinnbringend eingesetzt werden.

### 6. Qualitätsnachweise, Messgrößen:

Klinik-/Instituts-/Bereichsbezogen, Station und Funktionsbereich:

Zielwert < 5,0 % der dokumentierten Dienste/Schichten enthalten eine arbeitszeitgesetzliche Abweichung je Mitarbeiter-/ Dienstplangruppe.

### 7. Dokumentation/ Mitgeltende Dokumente:

- SP- Expert® Auswertungsbericht Arbeitszeitgesetz/Warnkonten
- Steuerungsbericht ArbZG
- Formblatt „Maßnahmen-/ Ergebnisdokumentation arbeitszeitgesetzliche Abweichungen“
- Anschreiben an Direktoren; Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Arbeitszeitbeauftragten vom 15.02.2010

### 8. Gesetzliche und behördliche Anforderungen:

- Arbeitszeitgesetz (ArbZG)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- Aufsichtsbehördliche Anforderungen (Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord)
- Schleswig-Holsteinisches Gesetz zum Schutz personenbezogener Informationen (Landesdatenschutzgesetz - LDSG)
- Datenschutzverordnung Schleswig- Holstein (DSVO)

Erstellt am: 20.02.2017	Geprüft am: 20.2.2017	Freigegeben am: 16.3.2017
Claudio Bertok/ Dezernat Personal <i>[Signature]</i>	Bernd Szczołkowski/ Dezernat Personal <i>[Signature]</i>	Prof. Dr. Jens Scholz/ Vorstand für Krankenversorgung <i>[Signature]</i>
Matthias Philipp/ Dezernat Personal <i>[Signature]</i>		Christa Meyer/ Vorstand für Krankenpflege und Patientenservice <i>[Signature]</i>