

Compliance-Richtlinie
für haupt- und ehrenamtlich tätige Mitarbeiterinnen
und Mitarbeiter der Kassenärztlichen Vereinigung
Nordrhein

Präambel

1. Beachtung externer und interner Vorgaben
2. Mitgliederorientierung
3. Sorgfaltspflicht der Mitarbeiter/innen
4. Vermeidung/Offenlegen von Interessenkonflikten
 - a) Persönliche Beziehungen zu Mitgliedern/ sonstigen externen Beteiligten
 - b) Persönliche Beziehungen im kollegialen Umfeld
 - c) Rotation
 - d) Nebentätigkeiten
 - e) Vortragstätigkeit
5. Umgang mit Geschenken und Einladungen
 - a) Vorteile
 - b) Einladungen
6. Verschwiegenheit /Datenschutz
7. Nicht-Diskriminierung
8. Schutz von Hinweisgebern/innen
9. Verbindlichkeit /Maßnahmen bei Verstößen

Präambel

Die KV Nordrhein ist eine maßgebliche Organisation im Gesundheitssystem und will sich als vorausdenkende Akteurin positionieren. Sie sieht sich als Körperschaft des öffentlichen Rechts besonders verpflichtet, jegliche Maßnahmen zu ergreifen, um die Einhaltung von Gesetzen und Regeln sicherzustellen.

Im Folgenden werden die wesentlichen Grundwerte und Verhaltensregeln beschrieben, deren Einhaltung nach unserem Selbstverständnis für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten im Rahmen jeder Tätigkeit für die KV Nordrhein unabdingbar ist, um das in uns gesetzte Vertrauen zu rechtfertigen.

Die Compliance-Richtlinie soll unseren gelebten Unternehmensgeist und die positive Unternehmenskultur widerspiegeln sowie eine Orientierungshilfe sein, um die KV Nordrhein vor Schäden an Finanzen und Image zu schützen.

Alle Beschäftigten, ehrenamtlich und hauptamtlich, sind aufgerufen, die nachfolgenden Prinzipien zu verinnerlichen, umzusetzen und zu fördern:

1. Beachtung externer und interner Vorgaben

Unsere Mitarbeiter/innen beachten gesetzliche, behördliche und interne Vorgaben, die für die Tätigkeit bei der KV Nordrhein maßgeblich sind. Dies sind zum einen die jeweils für den Zuständigkeits-/Geschäftsbereich geltenden speziellen Vorgaben des Sozialrechts/ Sozialverfahrensrechts und die Regelungen und Verträge auf Bundes- bzw. Landesebene, zum anderen alle internen Regelungen und Vereinbarungen (z.B. Dienstvereinbarungen).

2. Mitgliederorientierung

Die KV Nordrhein stellt sich als Organisation so auf, dass sie ihre Verwaltungsaufgaben bestmöglich wahrnehmen kann. Die Abläufe sollen einfach, nachvollziehbar, einheitlich und wirtschaftlich sein. Der eigene Anspruch lautet, fortlaufend an der Optimierung der Verwaltungsstrukturen zu arbeiten.

Durch eine angemessene Organisation sowie Risikomanagement und Kontrollstrukturen wird sichergestellt, dass die finanziellen Mittel im bestmöglichen Interesse der Mitglieder verwaltet und eingesetzt werden.

Das zertifizierte Qualitätsmanagement dient dabei der Dokumentation und Nachvollziehbarkeit genauso wie der Beobachtung der Prozesse und ggf. Anpassung an veränderte interne und externe Anforderungen.

3. Sorgfaltspflicht der Mitarbeiter/innen

Im Sinne der strategischen Leitlinien der KV Nordrhein besteht eine Verantwortung aller Beschäftigten gegenüber Mitgliedern der KV Nordrhein, aber auch gegenüber allen Kollegen/innen und Beteiligten im Gesundheitssystem wie Selbstverwaltungsorganen, Patienten/innen und Öffentlichkeit. Auf der Grundlage des geltenden Rechts wird die Verantwortung individuell wahrgenommen, indem unsere Mitarbeiter/innen ihre Aufgaben kompetent erfüllen, als vorbildliche Dienstleister fungieren, das System der Selbstverwaltung stützen und bemüht sind, die Kosten und Risiken, die durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben entstehen, so gering wie möglich zu halten.

Um diese Ziele zu fördern, sind transparente Handlungen, offene Kommunikation und ein angemessener, wertschöpfender Umgang mit Fehlern unabdingbar.

Alle Beschäftigten sind aufgefordert, Unregelmäßigkeiten in den Abläufen bzw. mögliche Verstöße gegen Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu melden. Ansprechperson kann jede Führungskraft oder andere Vertrauensperson sein, die der Meldung weiter nachgeht. Fachlicher Ansprechpartner ist die Stabsstelle Compliance.

4. Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten

Die Gefahr eines Interessenkonfliktes besteht immer dann, wenn sich eigene Interessen eines Mitarbeiters mit Unternehmensinteressen überschneiden oder kollidieren. Ein drohender oder tatsächlicher Interessenkonflikt sollte daher immer offengelegt werden, um gemeinsam eine individuelle Lösung zu finden. Insbesondere mit den fol-

genden typischen Fallgruppen gehen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der KV Nordrhein sensibel um:

a) Persönliche Beziehungen zu Mitgliedern/ sonstigen externen Beteiligten

In einem Verwaltungsverfahren darf für eine Behörde nicht tätig werden, wer „Angehöriger“ eines Beteiligten ist. Dies ist gesetzlich definiert.

Auch sonstige freundschaftliche oder private Verbindungen können nach Außen den Anschein einer Befangenheit begründen. Ist dem für eine Sache zuständigen Bearbeiter / der Bearbeiterin ein persönlicher Bezug bekannt, teilt er/sie dies gegenüber dem/der jeweiligen Vorgesetzten mit, so dass die Zuständigkeit anderweitig übertragen werden kann.

b) Persönliche Beziehungen im kollegialen Umfeld

Auch im internen dienstlichen Austausch können familiäre oder partnerschaftliche Beziehungen den Anschein einer Bevorzugung begründen und Unsicherheiten im Umgang aufwerfen. Die KV Nordrhein sieht es als Teil ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeber, das Umfeld für eine möglichst konfliktfreie Zusammenarbeit zu schaffen. Insbesondere, wenn eine direkte Berichtslinie zum/zur Vorgesetzten oder das 4-Augen-Prinzip von engen persönlichen Beziehungen betroffen sind, muss das Gespräch mit der nächsthöheren Ebene gesucht werden, so dass diese Abhängigkeiten aufgelöst werden können. Betroffene können sich immer auch an die Compliance-Beauftragte wenden.

c) Rotation

In Abteilungen mit gleich gelagerten Tätigkeiten, die unter den Beschäftigten systematisiert aufgeteilt sind (z.B. Buchstabenbezug, BSNR), wird diese Aufteilung jährlich gewechselt.

Bei einer Zuordnung nach Sachgebieten ist durch die Führungskraft alle 2 Jahre die Möglichkeit einer Neuverteilung der Gebiete zu prüfen und ggf. umzusetzen. Ist eine Neuverteilung nicht ratsam, werden die Gründe für diese Entscheidung dokumentiert.

d) Nebentätigkeiten

Die Ausübung einer Nebentätigkeit ist anzuzeigen. Hierbei wird das Bestehen eines Interessenkonfliktes geprüft. Die Anzeige erfolgt gegenüber der Personalabteilung, welche neben dem/der unmittelbaren Vorgesetzten die Stabsstelle Compliance im Rahmen der Beurteilung einbezieht.

e) Vortragstätigkeit

Soll ein Mitarbeiter/eine Mitarbeiterin Honorarzahungen für Vorträge, öffentliche Auftritte oder Veröffentlichungen erhalten, die im Zusammenhang mit seiner/ihrer Tätigkeit stehen, so zeigt er/sie dies der zuständigen Führungskraft an. Gegenstand der Tätigkeit und Umfang des Honorars werden im Einzelfall durch diese gewürdigt und genehmigt.

5. Umgang mit Einladungen, Geschenken und Zuwendungen

Die KV Nordrhein toleriert keinerlei Form von Korruption oder Bestechung. Die Annahme oder Gewährung von Vorteilen jeglicher Art ist im Rahmen der Tätigkeit unserer Beschäftigten zur Durchführung der zugewiesenen Aufgaben nicht als Motivation erforderlich.

Uns ist aber bewusst, dass im täglichen Umgang Situationen entstehen können, die keine Korruption oder Bestechung darstellen, aber geeignet sein können, den Anschein einer Käuflichkeit zu erwecken oder unsere Urteilsfähigkeit in Frage zu stellen. Hierfür sollen folgende Hilfestellungen gelten:

a) Geschenke und Zuwendungen (Vorteile)

Als Vorteile werden materielle und immaterielle Leistungen verstanden, auf die kein Rechtsanspruch besteht und welche die wirtschaftliche, rechtliche oder persönliche Lage des Betroffenen objektiv verbessern. Dies kann auch durch die Gewährung des Vorteils an einen Dritten eintreten.

Nicht unter diese Definition fallen sogenannte „Streuartikel“ (z.B. einfache Werbegeschenke).

Als sozialadäquat und dem üblichen gesellschaftlichen Umgang entsprechend wird zudem eine einmalige Zuwendung im Wert von bis zu 35 € angesehen. Wenn eine solche unseren Mitarbeitern/innen durch Externe übermittelt wird, ist die Annahme der zuständigen Führungskraft anzuzeigen. Bei wiederholten Zuwendungen oder solchen von unklarem Wert ist die Stabsstelle Compliance und Regelverstöße einzubinden. Geld („Kaffeekasse“) darf zu keiner Zeit entgegengenommen werden.

b) Einladungen

Einladungen zu (Fach-)Veranstaltungen müssen in einem verhältnismäßigen Rahmen stattfinden und einen klaren Dienstbezug erkennen lassen. Der/die eingeladene Mitarbeiter/in stimmt die Teilnahme mit der zuständigen Führungskraft ab. In Zweifelsfällen wird die Stabsstelle Compliance um Einschätzung gebeten.

6. Verschwiegenheit/Datenschutz

Unsere Beschäftigten sind zur Verschwiegenheit bei allen vertraulichen Angelegenheiten verpflichtet. Dies sind diejenigen Informationen, die als solche zum internen Gebrauch gekennzeichnet sind oder von denen der/die Betreffende weiß oder wissen muss, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht öffentlich bekannt gemacht werden sollen. In Zweifelsfällen ist immer von einer Pflicht zur Verschwiegenheit auszugehen.

Die Vorgaben zum Datenschutz hat die KV Nordrhein in einem Datenschutzhandbuch umfänglich geregelt, welches alle Beschäftigten zur Kenntnis nehmen.

7. Nicht-Diskriminierung

Wir erwarten von unseren Mitarbeitern/innen Fairplay am Arbeitsplatz. Die persönliche Würde, Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes/jeder Einzelnen sind dabei zu achten. Niemand darf wegen der Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder wegen der sexuellen Orientierung benachteiligt oder ausgegrenzt werden.

Entscheidungen werden ohne Ansehen der Person getroffen und Verfahren gemäß diesem Grundsatz bearbeitet.

8. Schutz von Hinweisgebern/innen

Mögliche Hinweise werden vertraulich behandelt. Niemand, der sich in redlicher Absicht an die Stabsstelle Compliance wendet, oder an sonstiger Stelle einen Verdacht auf Fehlverhalten, festgestellte Unstimmigkeiten oder unrechtmäßige Handlungen meldet, muss Nachteile befürchten.

9. Verbindlichkeit/ Maßnahmen bei Verstößen

Die Beachtung und Förderung der hier genannten Grundsätze obliegt allen Beschäftigten. Da ein unrechtmäßiges Verhalten dazu führen kann, der KV Nordrhein an Finanzen und Ansehen zu schaden, wird dies nach den jeweils geltenden rechtlichen Regeln verfolgt und geahndet.

Ausgefertigt:

Düsseldorf, 11.02.2020

gez.
Dr. med. Frank Bergmann
Vorstandsvorsitzender

Dr. med. Carsten König M. san.
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender