

Management-Newsletter

Unsere Compliance-Verhaltenskultur



Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

gemeinsam mit dem Gesamtbetriebsrat der Waldburg-Zeil Kliniken haben wir als Unternehmensführung Regeln und Grundsätze für ein verantwortungsvolles und rechtlich korrektes Verhalten – die so genannte „Compliance“ – unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet. Wir möchten Ihnen damit einen sicheren Rahmen geben, wenn Sie zum Beispiel als Mitarbeiter Geschenke von Geschäftspartnern angeboten bekommen oder im Bereich Pflege oder Therapie beziehungsweise als Arzt unter anderem mit Pharmafirmen Kontakt haben.

Unsere Grundsätze haben wir in unserer Compliance-Verhaltenskultur eindeutig formuliert und eine Compliance-Organisation eingerichtet. Unsere Verhaltenskultur soll Ihnen, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, helfen, in der täglichen Arbeit die richtigen Entscheidungen zu treffen. Ziel ist es, Rechtsverstößen ebenso wie Korruptionsvorfällen vorzubeugen und mögliche Compliance-Risiken – also Verstöße gegen geltende Gesetze – für die Waldburg-Zeil Kliniken zu minimieren.

Unsere Verhaltenskultur ist der Maßstab für unser geschäftsethisches Handeln. Das Vertrauen in unser Unternehmen wird gestärkt, in dem wir Transparenz schaffen. Korruption zu vermeiden und zu bekämpfen, hat höchste Priorität bei den Waldburg-Zeil Kliniken. Compliance beschränkt sich aber nicht nur auf Anti-Korruptionsmaßnahmen, sondern erfordert die Einhaltung aller Gesetze und Richtlinien. Diese Verhaltenskultur gilt unternehmensweit für die Waldburg-Zeil Kliniken.

Ihre Geschäftsführung
Ellio Schneider

Inhalt in dieser Ausgabe

- Geltungsbereich
- Allgemeine Grundsätze
- Keine Diskriminierung
- Qualität und Sicherheit
- Umgang mit Patienten und Geschäftspartnern
- Medizinische Leistungen
- Vorteile/Geschenke sowie Bewirtungen/Einladungen
- Spenden/Sponsoring
- Vermeidung von Konflikten zwischen privaten und geschäftlichen Interessen
- Datenschutz
- Vertraulichkeit/Umgang mit Betriebsgeheimnissen
- Kommunikation mit der Öffentlichkeit
- Regeln zur Einhaltung dieser Verhaltenskultur im Geschäftsalltag
- Umsetzung/Meldung von Verstößen
- Ansprechpartner

Compliance-Verhaltenskultur

Regeln und Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Präambel

Verantwortungsbewusste und nachhaltige Unternehmensführung ist ein entscheidender Teil unserer Unternehmenskultur und unseres geschäftlichen Handelns. Es ist für uns wichtig, dass wir unserer ethischen und rechtlichen Verantwortung als Unternehmen gerecht werden. Nur so schaffen wir Vertrauen und werden als verlässlicher und integerer Partner im Gesundheitswesen von Patienten, Kunden und der Öffentlichkeit wahrgenommen.

Die vorliegende Verhaltenskultur formuliert die wesentlichen Regeln und Grundsätze für ein rechtlich korrektes und verantwortungsbewusstes Verhalten aller unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und spiegelt so die Wertvorstellungen wider, die für uns verbindlich sind.

Wie die Waldburg-Zeil Kliniken in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden, hängt maßgeblich von jedem Einzelnen ab. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist aufgerufen, das eigene Verhalten anhand der Maßstäbe dieser Verhaltenskultur zu überprüfen und sicherzustellen:

1. Geltungsbereich

Die Verhaltenskultur enthält die wichtigsten Regeln und Verhaltensgrundsätze, die für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Waldburg-Zeil Kliniken gelten und auf jeden Fall einzuhalten sind. Der Begriff „Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ schließt die Führungskräfte mit ein.

Die Verhaltenskultur dient dazu, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die grundlegenden und unverzichtbaren ethischen und rechtlichen Anforderungen, denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit entsprechen müssen, bewusst zu machen und ihnen im geschäftlichen Alltag eine Orientierung zu geben.

Spezielle Regelungen in Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen, internen Richtlinien (insbesondere Verfahrensanweisungen, Sicherheits- und Qualitätsvorschriften) etc. bleiben unberührt.

2. Allgemeine Grundsätze

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, die geltenden gesetzlichen und behördlichen Vorschriften zu beachten. Das Gleiche gilt für sämtliche internen Richtlinien etc. Jede Beteiligung an

Geschäften, die erkennbar darauf abzielen, gesetzliche, behördliche oder interne Richtlinien zu umgehen, ist unzulässig.

Wir erwarten von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern u. a. persönliche Integrität und Verlässlichkeit. Verstöße gegen gesetzliche und behördliche Vorschriften oder gegen interne Richtlinien etc. können arbeitsrechtliche Maßnahmen zur Folge haben. Zudem sind strafrechtliche Sanktionen nicht ausgeschlossen.

Compliance-Regeln haben viele Funktionen, die nach außen gerichtet sind. Sie haben aber auch die Funktion, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihren täglichen Entscheidungen einen verlässlichen und damit auch schützenden Rahmen zu geben.

3. Keine Diskriminierung

Alle Patienten, Kunden und Geschäftspartner sind fair und respektvoll zu behandeln. Das Miteinander von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist durch Fairness und gegenseitige Wertschätzung



gezeichnet. Die persönliche Würde, die Privatsphäre und Persönlichkeitsrechte jedes Einzelnen sind zu achten.

Jegliche Formen von Diskriminierung, Belästigungen oder Beleidigungen werden nicht toleriert. Das Gleiche gilt für jedwede Formen von Nötigung und Gewalt oder deren Anordnung.

4. Qualität und Sicherheit

Die Qualität und Sicherheit unserer Dienstleistungen ist die Grundlage unseres geschäftlichen Handelns. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist mitverantwortlich, dass diese Grundlagen im eigenen Verantwortungsbereich eingehalten werden.

Gesetze und interne Richtlinien zu Sicherheit und Qualität sind zu beachten. Dies gilt im besonderen Maße für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Einrichtungen bei dem Umgang mit Patienten.

5. Umgang mit Patienten und Geschäftspartnern

Patienten, Kunden und Geschäftspartnern dürfen weder unmittelbar, noch mittelbar Vorteile angeboten, versprochen oder gewährt werden, die dazu geeignet sind, objektive und faire Entscheidungen zu beeinflussen. Die Vergütung von Beratern oder Vermittlern muss in einem angemessenen Verhältnis zu den geleisteten Diensten stehen.



Sie darf nicht dazu dienen, Geschäftspartnern oder Dritten unzulässige Vorteile anzubieten. Beamte, Politiker und andere Vertreter öffentlicher Institutionen dürfen keine Leistungen oder Zuwendungen erhalten, die ihre Unabhängigkeit in Frage stellen könnten.

6. Medizinische Leistungen

Medizinische Leistungen dürfen nur durch das zuständige und entsprechend qualifizierte Fachpersonal erbracht werden. Die „Facharztstandards“ und die Hygienevorschriften sind zu beachten.

Bei der Vergütung und Abrechnung von Leistungen sind die gesetzlichen

und standesrechtlichen Vorschriften stets einzuhalten. Eine korrekte Verbuchung und Abrechnung der Leistungen von Belegärzten, Honorar- und Konsiliarärzten ist selbstverständlich. Das Gleiche gilt für die Einhaltung der Regelungen im Zusammenhang mit prä- und poststationären Leistungen. Leistungen aufgrund von persönlichen KV-Ermächtigungen und MVZ-Zulassungen dürfen nur von solchen Ärzten erbracht werden, die dafür autorisiert sind.

Die Waldburg-Zeil Kliniken halten Kooperationen mit niedergelassenen Ärzten zur Förderung einer optimierten Patientenversorgung grundsätzlich für sinnvoll und sachgerecht. Solche Kooperationen müssen jedoch zulässig sein und insbesondere den gesetzlichen, aufsichtsrechtlichen und internen Vorschriften entsprechen.

7. Vorteile/Geschenke sowie Bewirtungen/Einladungen

Vorteile oder Geschenke dürfen nur angenommen werden, wenn sie von geringem Wert sind und die Gewährung bzw. Annahme freiwillig und ohne Erwartung einer Gegenleistung erfolgt. Es gilt eine Wertgrenze von 50,00 Euro je Geschenk.

Bewirtungen oder Einladungen müssen einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und in einem



angemessenen Rahmen liegen. Dies gilt sowohl für die Annahme, als auch für das Angebot von Bewirtungen und Einladungen.

Branchenübliche Bewirtungen oder Einladungen sind akzeptabel (z. B. Essen im Rahmen geschäftlicher Besprechungen). Soweit spezielle Regelungen hierzu in einzelnen Bereichen der Waldburg-Zeil Kliniken bestehen oder erlassen werden, sind diese strikt einzuhalten.

8. Spenden/Sponsoring

Bei allen Spenden sowie Sponsoring Maßnahmen ist darauf zu achten, dass die gesetzlichen Vorschriften und internen Regelungen eingehalten werden.

Die Waldburg-Zeil Kliniken tätigen nur Spenden auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung. Die Anforderungen an die Genehmigung von Spenden, an die vollständige Dokumentation sowie steuerliche Abzugsfähigkeit sind zu beachten.

9. Vermeidung von Konflikten zwischen privaten und geschäftlichen Interessen

Geschäfte sind immer im besten Interesse des Unternehmens zu tätigen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Es sind Situationen zu vermeiden, in denen persönliche oder eigene finanzielle Interessen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder diesen nahestehenden Personen mit den Interessen der Waldburg-Zeil Kliniken kollidieren.

Der Abschluss von Verträgen und die Vergabe von Aufträgen für das Unternehmen haben ausschließlich unter den wettbewerbsorientierten Gesichtspunkten zu erfolgen.

10. Datenschutz

Vertrauliche, mitarbeiter/innen- und patientenbezogene Daten, die nicht zur Kenntnisnahme durch Dritte bestimmt sind, sind vor Missbrauch zu schützen.

Beim Umgang mit personenbezogenen Daten ist jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter, Patient und Kunde und Geschäftspartner vor einer Beeinträchtigung seines Persönlichkeitsrechts zu schützen. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, verarbeitet und genutzt werden, soweit dies zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich ist. Sämtliche datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind einzuhalten.

11. Vertraulichkeit/Umgang mit Betriebsgeheimnissen

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist zur Verschwiegenheit bei sämtlichen vertraulichen Angelegenheiten des Unternehmens sowie bei allen vertraulichen Informationen von oder über Patienten, Kunden und Geschäftspartner verpflichtet.

Vertraulich sind sämtliche Informationen, die als solche gekennzeichnet sind oder von denen anzunehmen ist, dass sie nicht öffentlich bekannt sind und auch nicht bekannt gemacht werden sollen. Vertrauliche Informationen über das Unternehmen dürfen nicht an Außenstehende und nicht beteiligte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben werden. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter hat verantwortungsvoll mit Betriebsgeheimnissen umzugehen und darf diese nicht dazu verwenden, sich

oder anderen einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen.

Sämtliche vertraulichen Informationen sind vor unbefugter Einsichtnahme durch Dritte zu schützen. Auch unternehmensintern ist dafür Sorge zu tragen, dass diese Informationen nur an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben werden dürfen, die diese zur Erledigung ihrer Arbeit benötigen.

12. Kommunikation mit der Öffentlichkeit

Offizielle Stellungnahmen sowie Kommunikation mit der Öffentlichkeit im Namen der Waldburg-Zeil Kliniken erfolgen nur durch den Geschäftsführer der Waldburg-Zeil Kliniken oder die dazu ausdrücklich beauftragten oder durch ihre Funktion autorisierten Personen.

13. Regeln zur Einhaltung der Verhaltenskultur im Geschäftsalltag

Die Regeln der Verhaltenskultur können die große Vielfalt des geschäftlichen Handelns der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Waldburg-Zeil Kliniken nicht abschließend regeln. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich daher folgende Fragen zum eigenen Verhalten im Geschäftsalltag immer wieder stellen:



- Entspricht das Verhalten den Grundsätzen und internen Richtlinien der Waldburg- Zeil Kliniken?
- Ist das Handeln frei von persönlichen Interessen, die in Konflikt zum Unternehmensinteresse stehen?
- Wie wird das Verhalten in der Öffentlichkeit beurteilt (z. B. wenn man davon aus der Presse erfährt)?
- Können die Auswirkungen des Verhaltens dem Ruf der Waldburg-Zeil Kliniken schaden?

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich bewusst sein, dass sie sich selbst und auch den Waldburg-Zeil Kliniken schaden, wenn sie gesetzeswidrig handeln oder gegen interne Richtlinien verstoßen. Auch kurzfristige wirtschaftliche Erfolge rechtfertigen nicht den Verstoß gegen langfristige Unternehmensgrundsätze.

14. Umsetzung/Meldung von Verstößen

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist für die Einhaltung der in dieser Verhaltenskultur festgelegten Regeln verantwortlich. Alle Führungskräfte haben dafür zu sorgen, dass ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Inhalt der Verhaltenskultur vertraut sind und die geltenden Regeln beachtet werden. Durch ihr Verhalten sind die Führungskräfte ein Vorbild für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Auf der anderen Seite wenden sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihre Führungskraft, wenn sie Fragen bei der Anwendung der Verhaltenskultur haben. Im Übrigen steht das Gremium aus Ziffer 15. als Ansprechpartner der Waldburg-Zeil Kliniken für sämtliche Fragen im Zusammenhang mit dem Thema Compliance und der Verhaltenskultur zur Verfügung.

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter von einem gravierenden Verstoß gegen Vorschriften oder Regeln der Verhaltenskultur Kenntnis erhält, ist ein Mitglied aus dem Gremium aus „Ziffer 15. Ansprechpartner“ unverzüglich zu informieren.

Die eingehenden Hinweise werden strikt vertraulich behandelt. Die

Vertraulichkeit wird durch geeignete organisatorische und technische Maßnahmen sichergestellt (Details siehe Ziffer 15.).

Das Interesse des (potentiellen) Verletzers am Schutz seines eigenen Persönlichkeitsrechtes wird beachtet.

Die Informationen sollen es den Waldburg-Zeil Kliniken ermöglichen, im Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Patienten und Geschäftspartner auf eventuelle Missstände rechtzeitig zu reagieren und diese abzustellen. Durch solche Hinweise können die Mitarbeiterinnen und die Mitarbeiter dazu beitragen, dass die Waldburg-Zeil Kliniken auch zukünftig als integerer und vertrauenswürdiger Partner in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden.

15. Ansprechpartner

Für sämtliche Fragen im Zusammenhang mit den Regeln dieser Verhaltenskultur steht ein paritätisch besetztes Gremium aus Geschäftsführer, Leitung Personal, Vorsitzender und stellv. Vorsitzender des Gesamtbetriebsrates zur Verfügung.

Allein dieses Gremium bearbeitet die eingehenden Verstöße und trifft mit Stimmenmehrheit die erforderlichen Entscheidungen dazu.



