

Foto: iStock / metamorworks



## Gemeinsam machen WIR es richtig!

Verhaltensempfehlungen zur Prävention und zum Schutz vor Korruption im Berufsalltag



Wiener  
Gesundheitsverbund



Für die  
Stadt Wien

## COMPLIANCE IM WIENER GESUNDHEITSVERBUND



Foto: iStock / rclassenlayouts

Als Mitarbeiterin und Mitarbeiter im Wiener Gesundheitsverbund wird von uns im Berufsalltag ein rechtmäßiges Verhalten erwartet. Für unser Gesundheitsunternehmen, das im Dienst der Allgemeinheit und damit immer wieder im Blickpunkt der Öffentlichkeit steht, ist es daher besonders wichtig, dass wir uns an die Rechtsvorschriften halten.

Wie der Wiener Gesundheitsverbund in der Öffentlichkeit wahrgenommen wird, hängt maßgeblich von jedem Einzelnen von uns ab. Unser Verhalten prägt damit entscheidend das Image unseres Unternehmens und bestimmt zugleich die gesellschaftliche Wertschätzung der hervorragenden Arbeit, die wir tagtäglich leisten.

Es liegt in unserer Verantwortung, unsere Unternehmenskultur zu stärken und weiterzuentwickeln, indem wir rechtmäßig handeln sowie konsequent gegen jedes Verhalten vorgehen, das bewusst nicht im Einklang mit der Rechtsordnung sowie unseren unternehmensinternen Regeln gesetzt wird.

Compliance ist für uns nicht bloß eine Richtlinie, sondern eine Grundhaltung für ein verantwortungsbewusstes und regelrechtes Handeln im Berufsalltag.

**„Gemeinsam machen WIR es richtig!“**

# WAS IST KORRUPTION?



In der österreichischen Rechtsordnung gibt es keine gesetzliche Definition des Begriffes „Korruption“. Dennoch ist klar gestellt, dass es einen strafrechtlichen Kernbereich gibt, der korrupte Verhaltensweisen wie Bestechung, Bestechlichkeit oder Vorteilsannahme unter Strafe stellt.

Im Wiener Gesundheitsverbund wird unter Korruption der Missbrauch einer überantworteten Vertrauensstellung in einer Funktion in Verwaltung, Justiz, Wirtschaft oder Politik verstanden, um einen materiellen Vorteil (wie z. B. Geld, Gutscheine, Wertgegenstände, Urlaubsreisen, Einladungen) oder einen immateriellen Nutzen (wie z.B. berufliche, gesellschaftliche und persönliche Vorteile) zu erlangen, auf den

kein rechtlich begründeter Anspruch besteht.

Der Wiener Gesundheitsverbund hat eine effiziente medizinische Versorgung der Wiener Bevölkerung sicherzustellen. Dies erfordert regelmäßig eine Zusammenarbeit mit externen Partnerinnen und Partnern aus Industrie, Gewerbe und Bauwirtschaft. Insbesondere Kooperationen und Aufträge der Pharma- und Medizinprodukteindustrie sind wesentliche Elemente des öffentlichen Gesundheitswesens. Hier legt der Wiener Gesundheitsverbund großen Wert auf Transparenz, um unzulässige Einflussnahmen auf Verfahren oder Entscheidungen auszuschließen.

Der vorliegende Verhaltenskodex soll einen Beitrag leisten, um unser Problembewusstsein gegenüber Korruption laufend zu sensibilisieren und zu stärken.

# VERHALTENSGRUNDSÄTZE

Bei der Erledigung unserer Aufgaben achten wir besonders auf folgende **Verhaltensgrundsätze**:



## Rechtmäßigkeit

Wir erfüllen unsere Aufgaben auf Basis der geltenden Rechtsvorschriften.



## Verantwortung

Wir sind uns unserer besonderen Vorbildfunktion im öffentlichen Dienst bewusst.



## Objektivität

Wir handeln uneigennützig und ohne unsachliche Beeinflussung durch Dritte.



## Transparenz

Wir treffen nachvollziehbare Erledigungen.



## Verschwiegenheit

Wir schützen vertrauliche Informationen und geben diese nicht unautorisiert weiter.



## Integrität

Wir lehnen jede Form von Korruption ab!



## Rechtsvorschriften im Wiener Gesundheitsverbund

Compliant zu handeln heißt, die Arbeit auf Basis bestehender Rechtsvorschriften zu verrichten.

Wir informieren uns eigenständig über relevante gesetzliche Bestimmungen und unternehmensinterne Vorschriften. Dadurch schützen wir uns vor Unsicherheiten sowie der Gefahr eines Regelverstoßes.

Dienstanweisungen, Richtlinien und Standardarbeitsanweisungen bzw. Standard Operating Procedures (SOPs) sind die für uns relevanten internen Vorschriften.

Dienstanweisungen und Richtlinien sind verbindliche Handlungsanweisungen zu bestimmten Aufgaben bzw. konkreten Themen. Sie sind an definierte Zielgruppen gerichtet und regeln die zeitliche, örtliche und inhaltliche Zuständigkeit sowie die Umsetzungsverantwortung.



Foto: iStock / A.M.Radul

Mit Dienstanweisungen werden insbesondere Angelegenheiten von unternehmensweiter Bedeutung geregelt.

Standardarbeitsanweisungen bzw. SOPs regeln detailliert die Durchführung konkreter Arbeitsaufgaben. Das genaue Vorgehen (der sogenannte Prozess) kann sowohl textlich wie auch als Ablaufdiagramm dargestellt werden. Standardarbeitsanweisungen bzw. SOPs haben ebenso einen bindenden Charakter.



Dienstvorschriften finden Sie im zentralen Dienstvorschriftensystem des Wiener Gesundheitsverbundes unter:

<https://www.intern.magwien.gv.at/web/dvs>.



## Vorbildwirkung



Als Mitarbeiterin und Mitarbeiter im größten öffentlichen Gesundheitsunternehmen Österreichs haben wir eine besondere Vor-

bildfunktion. In unserer Position haben wir auf ein angemessenes Auftreten sowie die Einhaltung der Regeln zu achten.

Nur wenn dies auch von allen Führungskräften glaubhaft vorgelebt und entsprechend an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kommuniziert wird, kann ein nachhaltiger Beitrag zur Korruptionsprävention geleistet werden.

## Umgang mit Einladungen zu Veranstaltungen, Essen und Feiern

Generell muss vor der Annahme von Einladungen jedenfalls entschieden werden, zu welchem Zweck und in welcher Funktion der Veranstaltungsbesuch erfolgt. Treten wir als Repräsentant des Wiener Gesundheitsverbundes oder als Privatperson auf?

Der Besuch von Veranstaltungen mit eindeutig fachlichem Charakter (z.B. Schulungen, Produktpräsentationen) ist erlaubt. Daran anschließende oder darüber hinausgehende Angebote (z.B. kostenlose Freizeitaktivitäten)

sowie die Übernahme von Reise- und Aufenthaltskosten für Angehörige oder Bekannte sind abzulehnen. Auch Einladungen zu Veranstaltungen mit bloßem Unterhaltungscharakter oder in einem ungeeigneten Rahmen sind nicht anzunehmen (z.B. Stammtisch bei einem Heurigen).

In Ausnahmefällen können wir Essenseinladungen von Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern annehmen, wenn sich diese in einem angemessenen Rahmen halten und die Teil-



nahme dienstlich geboten und von unseren Vorgesetzten befürwortet wurde (z.B. als Dankesagung für einen erfolgreichen Projektabschluss oder zum Net-

working ohne verbindliche Zusagen für das Unternehmen). Bei Zweifeln über die Zulässigkeit oder Angemessenheit lehnen wir die Teilnahme ab.

**i** Näheres zu fremdfinanzierten Veranstaltungen finden Sie in der aktuellen Dienstanweisung "Umgang mit Drittmitteln, Sponsoring und Spenden im Wiener Gesundheitsverbund".

## Fallbeispiel

Ein Arzt einer Klinik erhält ein an ihn persönlich adressiertes Schreiben eines pharmazeutischen Unternehmens. In diesem Schreiben wird er zu einer Diskussionsrunde eingeladen, in der die neusten medizinischen Entwicklungen im Bereich der Gefäßchirurgie und der Interventionellen Radiologie sowie Berüh-

rungspunkte kritisch beleuchtet werden sollen. Ziel dieser Diskussionsrunde ist es, Synergien zwischen den beiden Bereichen zu schaffen sowie an der Erstellung eines Zukunftskonzepts mitzuwirken. Die Diskussionsrunde soll abends ab 20.00 Uhr in einem nahegelegenen Wiener Beisl stattfinden.

**💡** Wie verhält sich der Arzt in dieser Situation richtig?

Es ist zu erwarten, dass das einladende Unternehmen Know-How und interne Informationen erhalten möchte. Ein fachlicher Austausch könnte auch unternehmensintern erfolgen. Das Wiener Beisl ist für diesen Zweck kein geeigneter Veranstaltungsort. Der Mitarbeiter hat die Einladung daher abzulehnen.



## Nebenbeschäftigungen

Wir dürfen keine entgeltliche oder unentgeltliche Nebenbeschäftigung ausüben, wenn diese die Erfüllung unserer dienstlichen Aufgaben behindert, die Vermutung der Befangenheit hervorruft oder die Achtung und das Vertrauen, das unserer

Stellung entgegengebracht wird, untergraben könnte. Insbesondere Nebenbeschäftigungen bei Geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern des Wiener Gesundheitsverbands bergen das Risiko von Interessenskonflikten und Befangenheiten.



**Üben Sie keine Nebenbeschäftigungen aus, die bei berufstätlichen Entscheidungen an Ihrer Objektivität zweifeln lassen!**

## Interessenskonflikte & Befangenheiten



Ein Interessenskonflikt ist ein Konflikt zwischen unseren dienstlichen Aufgaben und privaten Interessen, bei dem unsere privaten Interessen die dienstlichen Aufgaben und Zuständig-

keiten in unzulässiger Weise beeinflussen (können). Wir setzen entsprechende Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenskonflikten und Situationen, die zur Befangenheit oder zum Anschein der Befangenheit führen (z.B. Mehraugenprinzip bei Entscheidungen, kontinuierliche Reflexion über die Vereinbarkeit von dienstlichen Verpflichtungen und Nebenbeschäftigungen).



**Vermischen Sie zur Vermeidung von Interessenskonflikten Ihre privaten nicht mit Ihren dienstlichen Interessen!**





Ist ein Interessenskonflikt nicht zu vermeiden oder real bereits gegeben, informieren wir unsere Vorgesetzten ehestmöglich darüber.

**i** Näheres finden Sie in den aktuellen Dienstanweisungen zu Interessenskonflikten und Nebenbeschäftigungen im Dienstvorschriftensystem.

## Fallbeispiel

Eine Klinik plant die Erstellung eines Schulungsfilms über eine neue Wundbehandlungsmethode. Initiatorin dieses Projektes ist ein Pflegebereichsleiter des Wiener Gesundheitsverbundes. Der Film soll von einer kleinen Firma produziert werden, die sich auf

Schulungs- und Lehrvideos im pflegerischen Bereich spezialisiert hat. Die Geschäftsführerin der Firma ist eine Cousine des Pflegebereichsleiters. Er hat keine finanziellen Vorteile vom Projekt.

### Wie soll sich der Mitarbeiter korrekterweise verhalten?



Es liegt ein Interessenskonflikt vor. Der Pflegebereichsleiter hat seine Vorgesetzten zu informieren und sich bei der Entscheidung, welche Firma letztlich beauftragt wird, zu enthalten.



## Dokumentation

Der Wiener Gesundheitsverbund wird als Unternehmung der Stadt Wien überwiegend aus öffentlichen Mitteln finanziert. Ein sorgsamer Umgang mit Steuergeldern wird von uns vorausgesetzt und erwartet.

Unsere Tätigkeiten müssen daher ordnungsgemäß und nachvollziehbar dokumentiert sein. Dafür ist es erforderlich, dass alle relevanten Sachverhalte korrekt und vollständig erfasst werden, sodass sie bei einer nachprüfenden Kontrolle lückenlos recherchiert werden können.

Jede Nichtbeachtung birgt die Gefahr, dienst-, disziplinar-

bzw. strafrechtlichen Vorwürfen ausgesetzt zu sein.

Im eigenen Interesse und im Interesse des Wiener Gesundheitsverbundes achten wir auf eine zeitnahe ordnungsgemäße Dokumentation und halten die relevanten Dokumentationspflichten ein.



Foto: iStock / NuPenDekDee

## Wettbewerbsgerechtes Verhalten

Dem Wiener Gesundheitsverbund ist als öffentlicher Auftraggeber ein fairer und autonomer Wettbewerb wichtig. Etwaige wettbewerbsbeschränkende Vereinbarungen oder abgestimmte Verhaltensweisen wie beispielsweise Preisabsprachen, ein unzulässig-

ger Informationsaustausch von vertraulichen Unternehmensinterna oder vergleichbare Maßnahmen werden von uns nicht geduldet.

Bei Auftragsvergaben achten wir besonders darauf, welche Auskünfte wir potentiellen Ge-



geschäftspartnerinnen und Geschäftspartnern geben sowie auf mögliche Anzeichen von wettbewerbsbeschränkenden Maßnahmen wie beispielsweise fast

identische Preisgestaltung bei Angeboten, ähnliche Tipp- oder Kalkulationsfehler, oberflächlich bearbeitete Unterlagen, die auf Scheinangebote hindeuten.

## Fallbeispiel



Der Prokurist einer Trockenbau-firma ist mit einem Mitarbeiter der Bau- und Haustechnikabteilung einer Klinik befreundet. Als die Klinik für ein größeres Projekt eine Ausschreibung durchführt (geschätzter Auftragswert EUR 1,2 Mio.), entschließt sich der Prokurist kurzerhand den befreundeten Mitarbeiter anzu-rufen, um sich zu erkundigen, ob bzw. welche Firmen bereits Angebote gelegt oder ihr Interesse bekundet haben. Der Mitarbeiter

antwortet zögerlich, dass sich derzeit nur das Unternehmen Mörtel, Lehm & Putz GmbH für die Ausschreibung interessiert hat, ein konkretes Angebot aber noch nicht vorliegt.

Da der Prokurist auch den Geschäftsführer der Mörtel, Lehm & Putz GmbH gut kennt, informiert er sich bei ihm sogleich über dessen Preisgestaltung. In Anbetracht der derzeit schlechten Geschäftslage stimmen die Beiden letztlich überein, dass die Unternehmen keinesfalls unter EUR 1,5 Mio. anbieten werden.



## Haben sich die beteiligten Personen rechtmäßig verhalten?

Der Mitarbeiter des Wiener Gesundheitsverbundes hat durch seine Auskunft gegen die Vertraulichkeits- und Geheimhaltungspflichten bei Vergabeverfahren verstoßen. Der Prokurist und der Geschäftsführer haben eine illegale Preisabsprache getroffen.

Gerade bei freundschaftlichen Verhältnissen ist besonders auf Interessenskonflikte und sich daraus ergebende Befangenheitssituationen zu achten.





## Verschwiegenheitspflicht



Wir sind zur Verschwiegenheit über alle uns im Dienst bekannt gewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse des Wiener Gesundheitsverbundes liegt, verpflichtet. Unsere Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich nicht nur auf die Kenntnis von Dokumenteninhalten, sondern auch auf interne Vorgänge, Prozesse, Gespräche, Ideen und Weisungen. Diese Pflicht gilt auch nach Beendigung unserer

Tätigkeit im Wiener Gesundheitsverbund weiter.

Die Weitergabe von vertraulichen Informationen an unberechtigte Dritte kann großen Schaden anrichten.

Als Grundregel gilt, dass im Zweifel alles, was wir im Dienst in Erfahrung bringen, uneingeschränkt der Verschwiegenheitspflicht unterliegt.

In diesem Zusammenhang achten wir auch bei der privaten Nutzung von Sozialen Medien, wie z.B. Twitter, Facebook, Instagram darauf, unsere Verschwiegenheitspflicht nicht zu verletzen.



**Wir geben keine vertrauliche Information unautorisiert an Dritte weiter!**

## Datenschutz

Die Bürgerinnen und Bürger erwarten vom Wiener Gesundheitsverbund nicht nur eine qualitativ

hochwertige medizinische und pflegerische Versorgung, sie vertrauen auch darauf, dass wir



mit ihren Daten, die für ihre Behandlung und Betreuung erhoben und verarbeitet werden, sorgsam umgehen.

Wir schützen diese Daten gegen Verlust, Manipulation und unbe-

fugte Zugriffe. Bei Datenzugriffen achten wir darauf, mit einem Minimum an personenbezogenen Daten für den begründeten Zweck auszukommen.

## Fallbeispiel

Eine Mitarbeiterin des Wiener Gesundheitsverbundes wird von einer Bekannten über WhatsApp ersucht, im elektronischen Patientenakt nachzusehen, warum und in welcher Klinik ihr Ex-Lebensgefährte behandelt wird. Der Ex-Lebensgefährte der Bekannten wurde erst kürzlich mit der Rettung in ein Spital eingeliefert. In der WhatsApp-Nachricht schreibt die Bekannte, dass es sich um einen Notfall handelt und sie nicht ruhig

schlafen kann, wenn sie nicht weiß, was vor sich geht.

Die Mitarbeiterin ist über diese Nachricht äußerst verwundert, da die Beziehung der Bekannten im Streit geendet hat. Da sie aber das Gewissen ihrer Bekannten beruhigen möchte, informiert sie sie, dass ihr Ex-Lebensgefährte wegen des Verdachts einer Lungenembolie in die Klinik gebracht wurde.



**Darf die Mitarbeiterin ihrer Bekannten diese Auskunft geben?**

Nein, die Mitarbeiterin des Wiener Gesundheitsverbundes darf diese Auskunft keinesfalls geben. Sie verletzt damit ihre Verschwiegenheitspflicht.



## Geschenkannahmeverbot



nehmen oder uns versprechen zu lassen. Durch die Annahme von Geschenken und Vorteilen können unsere Entscheidungen beeinflusst und damit unsere Glaubwürdigkeit und Integrität infrage gestellt werden.

Es ist uns verboten, Geschenke oder sonstige Vorteile, die mit der dienstlichen Tätigkeit im Zusammenhang stehen, für uns oder Dritte zu fordern, anzu-

Zuwendungen von geringem Wert, wie sie insbesondere aus Anlass von Festen üblich sind, fallen nicht unter das Geschenkannahmeverbot.



**Geld und Gutscheine dürfen wir, unabhängig von der Höhe, niemals annehmen!**

## Verhalten gegenüber Patientinnen und Patienten

Vor einer Behandlung sind Geschenke oder sonstige Vorteile von Patientinnen oder Patienten und/oder deren Angehörigen

abzulehnen. Nach Behandlungsende dürfen kleine Aufmerksamkeiten angenommen werden (z.B. Bonbonniere, Blumenstrauß).

## Verhalten gegenüber Geschäftspartnerinnen und -partnern

Bloße Aufmerksamkeiten ohne wirtschaftlichen Wert, wie beispielsweise Reklameartikel einfacher Art mit Firmenaufdrucken,

Kalender, Kugelschreiber, Schreibblöcke) dürfen von uns angenommen werden.



## Stations- bzw. Kaffeekassen

Zuwendungen an Gemeinschaftskassen (Stationskassen bzw. Kaffeekassen) erwecken den Eindruck der Bestechlichkeit.

Werden wir daher mit Geldgeschenken von Patientinnen und Patienten konfrontiert, so lehnen wir diese grundsätzlich ab.

Situationsbezogen kann auf die Möglichkeit verwiesen werden, eine Spende an die betreffende Organisationseinheit zu tätigen. Das aktive Einfordern von Spenden ist nicht zulässig.

**i** Näheres zur Abwicklung von Spenden finden Sie in der aktuellen Dienstanweisung "Richtlinie für die ordnungsgemäße Buchung und Verwendung von Drittmitteln".

## Fallbeispiel

Ein Geschäftspartner des Wiener Gesundheitsverbundes hat in der Vorweihnachtszeit ein Projektmeeting in einer Klinik. In seiner Tasche hat er mehrere PKW-Vignetten bei sich. Er wird von einem Mitarbeiter des Wiener Gesundheitsverbundes, dem dies aufgefallen ist, angesprochen und gefragt, ob er ihm eine Vignette geben könne. Der Geschäftspartner antwortet, dass diese Vignetten bereits für andere Kunden reserviert seien, er

aber gerne nochmals vorbeikomme, um dem Mitarbeiter eine Vignette günstiger zu verkaufen. Dem Geschäftspartner ist bekannt, dass er Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Wiener Gesundheitsverbundes keine Geschenke anbieten darf. Wenige Tage später ruft der Mitarbeiter den Geschäftspartner an und erkundigt sich erneut wegen der vergünstigten Vignetten. Der Geschäftspartner entsendet daraufhin seinen Angestellten, um





dem Mitarbeiter eine Vignette um den Preis von EUR 75,- zu übergeben.



## Ist diese Vorgehensweise erlaubt?

Der Geschäftspartner und der Mitarbeiter des Wiener Gesundheitsverbundes haben sich falsch verhalten. Dem Mitarbeiter ist es nicht erlaubt, den Geschäftspartner um einen persönlichen Rabatt zu bitten. Die Gewährung eines Rabatts fällt ebenso unter das Geschenkannahmeverbot.

## Einladungen zu Interviews und Case-Reports

Die Praxis zeigt, dass gerade im medizinischen Berufsalltag herausfordernde Situationen im Themenbereich Compliance und Korruptionsprävention entstehen können, deren Bewältigung auch ein gewisses rechtliches Fingerspitzengefühl erfordert. Hierzu zählt insbesondere auch der Umgang mit Einladungen von Mitarbeiter\*innen zu Expert\*innen-Interviews oder Case-Reports.



## Welche Verhaltensgrundsätze sind zu beachten?

Grundsätze wie Sachlichkeit und Objektivierung sind zentral, um bei Interviews und Case-Reports mögliche rechtliche Folgen und Risiken zu vermeiden bzw. zu minimieren.

Näheres zur compliancetauglichen Durchführung finden Sie im Intranet des Wiener Gesundheitsverbundes unter [Compliance-Kurzvideos](#).





Bei Problemen, Unsicherheiten oder der Beobachtung von rechtlich zweifelhaften Vorgängen, scheuen wir uns nicht, uns an unsere Vorgesetzten zu wenden.

Wir können auch das Hinweisgebersystem des Wiener Gesundheitsverbundes nutzen, um voll-

ständig anonym Meldungen abzugeben, insbesondere zu wirtschaftskriminellen Vorfällen. Jede Meldung wird vertraulich geprüft und behandelt. Bei Bedarf werden weitere Schritte und Untersuchungen veranlasst.

### **i** Anonyme Hinweise

Sie können das Hinweisgebersystem des Wiener Gesundheitsverbundes unter [www.bkms-system.net/dico](http://www.bkms-system.net/dico) nutzen, um vollständig anonym wirtschaftskriminelle Vorfälle im Wiener Gesundheitsverbund zu melden.

### **i** Fragen zu Compliance und Korruptionsprävention?

Nähere Informationen zum Thema Compliance und Korruptionsprävention finden Sie im Intranet des Wiener Gesundheitsverbundes [Themen/Korruptionsprävention](#) und im Internet unter [compliance.gesundheitsverbund.at](http://compliance.gesundheitsverbund.at). Wenn Sie Fragen haben, senden Sie uns diese bitte an unser Postfach [compliance@gesundheitsverbund.at](mailto:compliance@gesundheitsverbund.at).

**Gemeinsam machen WIR es richtig!**