

Richtlinie des MDK Westfalen-Lippe zur Prävention von Korruption und Betrug

Stand: 09.2020

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	3
2	Allgemeines.....	4
2.1	Geltungsbereich.....	4
2.2	Begriffsdefinition	4
2.3	Motivation	5
2.4	Sensibilisierung.....	6
2.5	Risikoanalyse.....	6
3	Organisation und Maßnahmen.....	7
3.1	Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken.....	7
3.2	Präventionsmaßnahmen	8
3.2.1	Mehr-Augen-Prinzip	8
3.2.2	Personal-/Projektrotation	8
3.2.3	Funktionstrennung.....	9
3.2.4	Nebentätigkeit	10
3.2.5	Revision / Audit.....	10
4	Beauftragte/r für Korruptionsprävention	10
5	Maßnahmen bei Verstößen	12
6	Personal	13
7	Begutachtung von Angehörigen oder nahestehenden Personen	13
8	Inkrafttreten.....	13

Anhang 1	Gesetzliche Grundlagen (StGB §331ff) inkl. Erläuterungen
Anhang 2	Verhaltenskodex
Anhang 3	Vorgehen im Verdachtsfall

Vorwort

Der MDK Westfalen-Lippe ist der sozialmedizinische Beratungs- und Begutachtungsdienst der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in Westfalen-Lippe. Sein Aufgabenspektrum ist im Sozialgesetzbuch (SGB V, SGB XI) definiert und umfasst u. a. die Beratung der Kassen in grundsätzlichen Fragen der medizinischen und pflegerischen Versorgung, Struktur- und Qualitätsprüfungen sowie die versichertenbezogene Einzelfallbegutachtung.

Die Gutachterinnen und Gutachter des Medizinischen Dienstes genießen eine gesetzlich normierte Unabhängigkeit und sind nur Ihrem fachlichen Gewissen verpflichtet (§ 275 Abs. 5 SGB V).

Korruption zerstört das Vertrauen in die Neutralität und Objektivität des Dienstes und seiner Mitarbeiter. Korruption ist deshalb auf allen Ebenen zu bekämpfen. Präventive Maßnahmen, die Korruption und Betrug erst gar nicht aufkommen lassen, sind zu verstärken.

Ziel dieser Richtlinie ist es:

- die Beschäftigten des MDK Westfalen-Lippe umfassend über Korruption in ihren verschiedenen Erscheinungsformen und die Grauzonen zu informieren,
- die Beschäftigten für das Problembewusstsein und die Gefahren des Korruptionsverdachts zu sensibilisieren,
- Korruption in allen Aufgabenbereichen und auf allen Hierarchieebenen zu verhindern,
- erforderliche Maßnahmen und Konsequenzen festzulegen,
- die Beschäftigten für Manipulationsversuche von Dritten zu sensibilisieren, um die eigene Integrität zu schützen.

Es soll deutlich hervorgehoben werden, dass Korruptionsprävention weder den generellen Verdacht gegenüber allen Mitarbeitern noch das Misstrauen gegenüber dem Einzelnen bedeutet. Es geht darum, Korruption zu verhindern und rechtlichen und ethischen Vorgaben zu entsprechen. Der Prävention kommt Vorrang vor der notwendigen Aufklärung und Verfolgung von Korruptionsstraftaten zu.

Da der MDK eine Körperschaft des öffentlichen Rechts ist, sind alle beratenden und gutachterlichen Tätigkeiten amtlicher Natur.

Grundlage der Richtlinie ist u. a. der Erlass zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung des Ministeriums des Inneren des Landes NRW vom 20.08.2014.

Die Richtlinie ergänzt und konkretisiert zudem die tarifrechtlichen Bestimmungen des MDK-T sowie die beamtenrechtlichen Vorschriften. Sie gilt für alle beim MDK Westfalen-Lippe Beschäftigten.

Allgemeines

1.1 Geltungsbereich

Die Grundsätze zur Korruptionsprävention gelten für alle Beschäftigten des MDK Westfalen-Lippe. Sie gelten zudem für alle freien Mitarbeiter sowie für alle externen Mitarbeiter (§ 11 Abs. 1 Nr. 4 StGB). Die Grundsätze gelten gleichermaßen für die beim MDK Westfalen-Lippe beschäftigten Beamten - auch nach Beendigung des Beamtenverhältnisses. Präventive Maßnahmen sind auch im Rahmen der Ausübung einer Nebentätigkeit zu ergreifen. Alle Personen aus dem Geltungsbereich dieser Grundsätze haben ihr Verhalten so auszurichten, dass sich kein Verdacht auf Korruption ergibt.

Die Grundsätze zur Korruptionsprävention gelten auch bei der Ausgliederung von Aufgaben in privatrechtliche Organisationsformen. Die strafrechtlichen Bestimmungen für „Amtsdelikte“, insbesondere auch die Antikorruptionsnormen, gelten unabhängig von der konkreten Organisationsform, in der eine öffentliche Aufgabe erfüllt wird (§ 11 Abs. 1 Nr. 2 StGB).

1.2 Begriffsdefinition

Eine einheitliche oder gesetzliche Definition für den Begriff „Korruption“ gibt es nicht. Bezogen auf die Tätigkeiten der öffentlichen Verwaltung bedeutet Korruption, dass Beschäftigte ihre Funktion (Position) oder die ihnen übertragenen Befugnisse missbrauchen, um einen unmittelbaren oder mittelbaren materiellen oder immateriellen Vorteil für sich, einen Dritten oder eine Einrichtung zu erlangen oder anzustreben. Dabei erfolgt die Zuwendung auf Veranlassung eines Dritten oder eigeninitiativ.

Als klassische Korruptionsdelikte im strafrechtlichen Sinne gelten insbesondere folgende Delikte:

- § 331 StGB Vorteilsannahme
- § 332 StGB Bestechlichkeit
- § 333 StGB Vorteilsgewährung
- § 334 StGB Bestechung
- § 335 StGB Besonders schwerer Fall der Bestechlichkeit oder Bestechung

Oft stehen Korruptionsstraftatbestände im Zusammenhang mit Straftatbeständen wie z. B. das Ausstellen unrichtiger Gesundheitszeugnisse, Nötigungs- und Erpressungstatbeständen, Verstößen gegen die Abgabenordnung, kartellrechtswidrigem Verhalten, Betrug, Verletzung von Dienstgeheimnissen, wettbewerbsbeschränkende Absprachen etc.

Die Vorteilsannahme und die Vorteilsgewährung beziehen sich auf eine nicht pflichtwidrige Diensthandlung.

Die Bestechlichkeit und Bestechung beziehen sich auf eine pflichtwidrige Diensthandlung. Im Falle der nicht pflichtwidrigen Diensthandlung wird allein die Entgegennahme einer Gegenleistung für die Ausübung von Dienstpflichten sanktioniert.

Diensthandlungen sind alle Handlungen, durch die ein Amtsträger die ihm übertragenen Aufgaben wahrnimmt. In diesem Sinne unterliegen alle dienstlichen Tätigkeiten im MDK diesen Regelungen.

Nicht unter § 331 StGB fallen reine Privathandlungen außerhalb des dienstlichen Aufgabebereichs.

Ein Vorteil ist jede Leistung, die einen Mitarbeiter des MDK besser stellt, auf die er aber keinen rechtlich begründeten Anspruch hat. Das können Geldzahlungen, Geld- oder Sachwerte, vergünstigte Vertragskonditionen, Geschenke, Überlassung von Gutscheinen, Telefon-, Geld- oder Kreditkarten oder sonstige Vorteile (Karrierechance, Besserstellung durch die Gewährung von Fortbildungsmaßnahmen) sein.

Der Täter muss den Vorteil entweder fordern oder sich versprechen lassen oder annehmen oder Dritten gewähren. Kern der Tathandlung ist dabei immer eine Unrechtsvereinbarung, die ein dienstliches Handeln in ein Äquivalenzverhältnis zu einer Vorteilsgewährung stellt. Die Verknüpfung zwischen Diensthandlung und Vorteilsgewährung muss dabei beiden Seiten bewusst sein. Die Vereinbarung muss nicht ausdrücklich geschlossen werden, sie kommt auch durch schlüssiges Verhalten zustande.

Neben diesen Tatbeständen kann es aber auch Sachverhalte geben, die strafrechtlich nicht greifbar sind, aber dennoch die Sachlichkeit der Dienstausübung infrage stellen. Hierbei geht es in aller Regel um Produktwerbung oder Platzierung in einem Umfeld, das eine neutrale Bewertung oder ausreichende Reflexion über die Qualität nicht aufkommen lässt. Es fehlt das eigene kritische Überdenken.

Der Hauptanwendungsfall sind Kongresse oder Tagungen, die überwiegend oder ganz von Pharmaunternehmen finanziert und organisiert werden und bei denen das Marketing im Vordergrund steht. Die Teilnehmer sollen auf ein Produkt eingeschworen werden, wobei oftmals keine objektiven Fakten dargelegt werden. Die Gefahr besteht in der Verzerrung der Therapieauswahl bzw. deren Begutachtung durch Marketing, letztlich kann dies zur Qualitätseinbuße der Gesundheitsversorgung der Bevölkerung führen.

Da die beschriebenen Sachverhalte keine Straftat darstellen, aber gegebenenfalls einen Verstoß gegen eine Dienstverpflichtung bedeuten, ist in diesen Fällen eine interne Prüfung entsprechend der personalrechtlichen Vorgaben aus arbeitsrechtlichen Gründen notwendig.

Bei den Prüfungen ist der Rahmen der Verhältnismäßigkeit zu wahren.

1.3 Motivation

Die Motivationen zur Korruption sind vielschichtig.

Es gibt Ursachen, die außerhalb des Einfluss des MDK liegen, wie beispielsweise

- Gewinnsicherung,
- Schaffung von Wettbewerbsvorteilen,
- Vermeidung von Kontrollen durch Mitarbeiter des MDK Westfalen-Lippe.

Potentielle Schwachstellen innerhalb des MDK Westfalen-Lippe könnten folgende Punkte sein:

- Vernachlässigung der Dienst- und Fachaufsicht,
- schwer verständliche Vorschriften und Richtlinien,
- mangelnde interne Kontrollen,
- zu große Aufgabenkonzentration,
- Aufgabenwahrnehmung in einer Hand,
- zu große unkontrollierte Entscheidungsspielräume,

die von den personenbezogenen Schwachstellen

- persönliche Probleme (Sucht, Überschuldung),
- Frustration,
- Überforderung des Einzelnen,
- mangelnde Unternehmensidentifikation,
- subjektive Unterbezahlung,
- unangemessener Lebensstandard,
- kostspielige, aufwendige Hobbys

zu unterscheiden sind.

1.4 Sensibilisierung

Korruptionsprävention muss dort ansetzen, wo die Gefahr der Entstehung von Einflussnahmen am größten ist, bei den Mitarbeitern des MDK Westfalen-Lippe. Unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht des Dienstherrn muss bei den Mitarbeitern zum einen das Problem- und Verantwortungsbewusstsein gestärkt werden, zum anderen müssen Informationen und Fachwissen zum Thema Korruption vermittelt werden. Den Mitarbeitern sind klare Vorgaben zu machen, wie mit Manipulationsversuchen umzugehen und wie darauf zu reagieren ist.

Das Problembewusstsein wird durch eine regelmäßige innerdienstliche Kommunikation gestärkt. Diese findet statt bei Dienstbesprechungen, Personalversammlungen und insbesondere im jährlichen Mitarbeitergespräch. Im Mitarbeitergespräch erfolgt ein Hinweis auf die einschlägigen Regelungen. Ein wesentliches Kommunikationsinstrument ist der Erfahrungsaustausch untereinander und insbesondere die Veröffentlichung bekannt gewordener Fälle bzw. Manipulationsversuche entweder aus dem Dienst oder aus der Öffentlichkeit. Fachliche Kenntnisse werden im Rahmen des Bedarfs, gegebenenfalls durch Schulungen, vermittelt.

Die Führungskräfte haben dafür Sorge zu tragen, dass diese Richtlinie allen Mitarbeitern bekannt ist und verinnerlicht wird.

Der Mitarbeiter muss schriftlich bestätigen, dass er auf die Problematik hingewiesen und aufgeklärt wurde (Anlage 1).

1.5 Risikoanalyse

Korruptionsgefährdet sind vor allem die Bereiche und deren Mitarbeiter, die Informationen besitzen oder Entscheidungen treffen, die für Dritte einen materiellen oder immateriellen Wert darstellen. Das kann einerseits der Auftraggeber sein, der eine kostengünstige Entscheidung möchte, oder der Versicherte oder Leistungserbringer, der eine kostenintensive Entscheidung fordert. Es kann auch eine personelle oder logistische Entscheidung sein, für die der Mitarbeiter oder ein Dritter einen Vorteil erhält. Aus den eigenen Reihen heraus kann letztlich jeder Mitarbeiter durch Vorteilsgewährung für sich oder einen Dritten, auch dem MDK selbst, einen Vorteil anstreben.

Damit können grundsätzlich alle Bereiche des MDK Westfalen-Lippe betroffen sein!

Risiken bestehen dort, wo

- häufige Außenkontakte, auch durch gutachterliche Tätigkeiten, gegeben sind,
- Aufträge erteilt und durchgeführt werden,
- über Haushaltsmittel entschieden wird,
- Verträge abgeschlossen und abgewickelt werden,
- Ausschreibungen vorbereitet und durchgeführt werden,
- Leistungen überwacht, bestätigt und als sachlich und rechnerisch richtig bescheinigt werden,
- über Anträge/Verwaltungsakte entschieden wird (Beamtenangelegenheiten),
- Personalentscheidungen getroffen werden,
- Zugang zu vertraulichen Informationen besteht,
- Ermessensentscheidungen getroffen werden,
- Prüfungen durchgeführt werden,
- Kontrolltätigkeiten ausgeübt werden.

Organisation und Maßnahmen

1.6 Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken

Die Beschäftigten des MDK in Westfalen-Lippe dürfen grundsätzlich keine Belohnungen und Geschenke in Bezug auf ihre Tätigkeit für den MDK annehmen.

- Sach- oder Geldgeschenke dürfen von den Mitarbeitern und Gutachtern der Medizinischen Dienste nicht angenommen werden. Das Limit liegt bei 0,- €. Die Annahme von Speisen und Getränken sowie kleinen Aufmerksamkeiten ist im Rahmen der Begutachtung in angemessenem und üblichem Umfang zulässig, sofern die Annahme aus Gründen der Höflichkeit nicht abgelehnt werden kann.

Ausnahmsweise kann in folgenden besonders gelagerten Fällen von einer stillschweigend erteilten Zustimmung ausgegangen werden:

- Bei Bewirtungen durch Einrichtungen der öffentlichen Hand oder von Zuwendungsempfängern, die überwiegend von der öffentlichen Hand finanziert werden.
- Bei der Teilnahme an Bewirtungen durch Private aus Anlass oder bei Gelegenheit dienstlicher Handlungen, Besprechungen, Besichtigungen oder dergleichen, wenn sie üblich und angemessen sind oder wenn sie ihren Grund in den Regeln des Verkehrs und der Höflichkeit haben, denen sich auch Angehörige des öffentlichen Dienstes unter Berücksichtigung ihrer besonderen Verpflichtung zur objektiven Amtsführung nicht entziehen können, ohne gegen gesellschaftliche Normen zu verstoßen.

Dies gilt nicht, wenn die Bewirtung nach Art und Umfang einen nicht unerheblichen Wert darstellt, wobei sich der Maßstab im Einzelfall auch an der amtlichen Funktion der Beschäftigten ausrichtet.

- Bei Bewirtungen anlässlich allgemeiner Veranstaltungen, an denen Beschäftigte im dienstlichen Auftrag oder mit Rücksicht auf die durch die Wahrnehmung ihrer Aufgaben auferlegten gesellschaftlichen Verpflichtungen teilnehmen, wenn der Rahmen des allgemein Üblichen und Angemessenen nicht überschritten wird.

- Bei geringfügigen Dienstleistungen, die die Durchführung eines Dienstgeschäftes erleichtern oder beschleunigen (z. B. Abholung mit einem Wagen vom Bahnhof).

1.7 Präventionsmaßnahmen

Die Vorgesetzten üben ihre Dienst- und Fachaufsicht konsequent aus. Dies umfasst eine aktive vorausschauende Personalführung und -kontrolle. In diesem Zusammenhang achten die Vorgesetzten auf Korruptionssignale. Sie sensibilisieren regelmäßig und bedarfsorientiert ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Korruptionsgefahren.

1.7.1 Mehr-Augen-Prinzip

Soweit es in einzelnen Aufgabengebieten organisatorisch möglich ist, sollte ein Mehr-Augen-Prinzip durch die Beteiligung mehrerer Beschäftigter oder Organisationseinheiten eingerichtet werden. Ist dies nur durch einen unverhältnismäßigen Aufwand möglich, kann die Überprüfung auf Stichproben beschränkt werden. Alternativ sind andere Maßnahmen der Korruptionsprävention einzusetzen, wie beispielsweise eine strengere Fachaufsicht oder Kontrollen der internen Revision.

1.7.2 Personal-/Projektrotation

Durch Personal-/Projektrotation soll vermieden werden, dass durch die langjährige Betreuung eines Auftraggebers/Leistungsempfängers durch denselben Mitarbeiter eine zu enge Beziehung besteht, die eine ausreichende Neutralität und Objektivität nicht mehr gewährleistet.

Die Kontrolle der Rotation obliegt der jeweiligen für Personalangelegenheiten zuständigen Organisationseinheit. Dort sollen die rotationsbedürftigen Bereiche und die Verweildauer der betroffenen Beschäftigten zentral erfasst werden.

Sollte eine Rotation aus fachlichen oder (personal-)wirtschaftlichen Gründen (z. B. Mangel an fachlich qualifizierten Gutachtern, Mitarbeitern in der Beschaffung, Leistungsgewährung) ausnahmsweise nicht möglich sein, sollen entsprechende Ausgleichsmaßnahmen zur Korruptionsprävention getroffen werden (wie Erweiterung des Mehr-Augen-Prinzips, Einführung von Teamarbeit und Aufgabenwechsel innerhalb von Organisationseinheiten, Verlagerung von Zuständigkeiten, besonders intensive Fach- und Dienstaufsicht).

Eine beliebige Rotation im Rahmen der ärztlichen Begutachtung ist wegen der erforderlichen hohen fachlichen Qualifikation und der Spezialkenntnisse nicht immer möglich. Auch eine längerfristige Abordnung ist nur mit einem unverhältnismäßigen organisatorischen Aufwand möglich. Eine Risikoprävention ist durch andere geeignete Maßnahmen zu schaffen.

Dazu kommen folgende Maßnahmen in Betracht:

- Systemische Prüfung von Einrichtungen des Gesundheitswesens grundsätzlich und ausschließlich nur in Doppelbesetzung,
- wechselnde Teambzusammensetzung,
- transparente Fallzuweisung.

Das Rotationsprinzip ist im Bereich der Einzelfallbegutachtung aufgrund der automatisierten Auftragszuweisung in der Regel gegeben. Eine Einflussnahme auf die Auftragszuweisung durch den ausführenden Gutachter oder Dritte ist immer zu unterbinden. Ausnahmen stellen Fälle dar, bei denen aus fachlichen oder beschwerdebedingten Umständen eine explizite Auftragszuweisung notwendig ist.

Eine Rotation in der Fallberatung der Auftraggeber ist zur Vermeidung von „Gewöhnungseffekten“ unerlässlich. Der MDK beziehungsweise die jeweilige Führungskraft legt fest, welcher Gutachter die Fallberatungen durchzuführen hat. Den Krankenkassen ist kein Mitspracherecht einzuräumen. Die Führungskraft muss durch eine wechselnde Zuweisung von Gutachtern, Beratern und Krankenkassen dafür Sorge tragen, dass keine abgestimmten Ergebnisse erzielt werden. Die ärztliche Unabhängigkeit ist auch im Innenverhältnis gegenüber den Krankenkassen sicherzustellen.

1.7.3 Funktionstrennung

Der Grundsatz der Funktionstrennung soll sicherstellen, dass ein Vorgang nicht von Anfang bis Ende ausschließlich von einer Person bearbeitet wird.

Hier sind für die relevanten Bereiche des MDK Westfalen-Lippe geeignete Maßnahmen oder Kontrollen zu entwickeln.

Beschaffung:

Für die Bedarfsermittlung, Beschaffung und Zahlung ist eine ausreichende Funktionstrennung im Bereich der Verwaltung zu gewährleisten. Durch eine lückenlose Dokumentation sind der Beschaffungsvorgang sowie die Lieferantenauswahl transparent und nachvollziehbar zu gestalten.

Auftragsvergabe:

Es sind klare Richtlinien für Ausschreibung, Auftragsnehmersuche und Auftragsvergabe zu definieren und zu überwachen. Eine personelle Trennung dieser Aufgaben muss gewährleistet sein. Weiter ist hier das Mehr-Augen-Prinzip (Ziff. 3.2.1) anzuwenden und unter Berücksichtigung der personellen Möglichkeiten eine regelmäßige Rotation (Ziff. 3.2.2) durchzuführen.

Auf die Einhaltung der Regelungen zu Vergabeverfahren in Ziff. 3 des Runderlasses „Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung“ des Landesministeriums für Inneres und Kommunales vom 20.08.2014 wird hingewiesen.

Abrechnungen:

Abrechnungen und Leistungsgewährung müssen immer nach dem Vier-Augen-Prinzip erfolgen.

Begutachtung:

Das Prinzip der Funktionstrennung ist im Bereich der Begutachtung nicht zu gewährleisten. Umso mehr **muss** die Auftragszuweisung ohne Einflussnahme des Gutachters erfolgen. Dies trifft sowohl für die körperlichen Untersuchungen als auch auf die aktenlagigen Begutachtungen zu.

Auch wenn es sich i. d. R. um einmalige Begutachtungen handelt, ist das Risiko einer Vorteilsnahme im Einzelfall gegeben, da die bewilligten Beträge eine durchaus relevante Größe haben und die Begutachtungssituation dies prinzipiell zulässt. Stichprobenartige Prüfung und Freigabe der Gutachten durch einen Zweitgutachter sind ggf. geeignete Sicherungsmechanismen.

Im Bereich der Qualitäts- und Einrichtungsprüfungen ist darauf hinzuwirken, dass diese Prüfungen in personeller Doppelbesetzung erfolgen und dass ein geeignetes Rotationsverfahren in den Teams etabliert wird. Ein solches Rotationsverfahren ist auch für die sozialmedizinische Fallberatung und in der Krankenhausbegehung zu etablieren. (s. 3.2.2) Zur Erreichung dieses Ziels sind alle organisatorischen Maßnahmen auszuschöpfen.

1.7.4 Nebentätigkeit

Bei der Ausübung von Nebentätigkeiten kann es zu Interessenkollisionen mit der dienstlichen Tätigkeit kommen, woraus sich eine stärkere Anfälligkeit für Korruptionsmöglichkeiten ergeben kann.

Die geltenden Nebentätigkeitsregelungen müssen Loyalitätskonflikten entgegenwirken und dem Arbeitgeber die Handhabe geben, Interessenkollisionen auch präventiv zu begegnen.

1.7.5 Revision / Audit

Korruption kann auch durch unzureichende oder unklare Dienstanweisungen provoziert werden.

Durch interne und externe Auditoren wird unabhängig und nach Normvorgaben geprüft, ob die Dienstanweisungen vollständig, aktuell und klar verständlich vorhanden und bekannt sind.

Nicht transparente Prozessabläufe und mangelhaft geregelte Verantwortlichkeiten sind geeignet, Korruption zu fördern. Durch die interne Revision werden Prozesse auf ihre Effektivität und Effizienz geprüft. Die Funktionalität der internen Kontrollsysteme wird überwacht.

Durch die Vielschichtigkeit beider Institutionen wird die Kontrolldichte und damit auch die Hemmschwelle für Korruption erhöht.

Beauftragte/r für Korruptionsprävention

Für den MDK Westfalen-Lippe wird ein Beauftragter für Korruptionsprävention und ein Stellvertreter benannt. Die Ernennung ist im MDK Westfalen-Lippe bekannt zu machen. Er ist für den gesamten MDK Westfalen-Lippe zuständig. Er ist direkt dem Geschäftsführer unterstellt und berichtet an diesen. Der Beauftragte für Korruptionsprävention agiert unabhängig, ist nicht weisungsgebunden und hat im Rahmen seiner Tätigkeit keine Disziplinarbefugnisse.

In Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten im MDK Westfalen-Lippe und den Strafverfolgungsbehörden kann der Beauftragte durch umsichtiges und konsequentes Handeln sowohl zu einer vollständigen Aufklärung von Verdachtsfällen beitragen als auch am Schutz der Beschäftigten vor unberechtigten Vorwürfen mitwirken.

- Er ist Ansprechpartner für alle Beschäftigten des Dienstes, auch ohne Einhaltung des Dienstwegs.
- Er berät die Geschäftsführung, die Referats-, Bezirks-, BBS- und Teamleiter in allen Belangen der Korruptionsprävention.
- Diese Beratung umfasst auch Fragen zum Sponsoring und zur Annahme von Geschenken und Vergünstigungen.
- Er wirkt mit bei allen Maßnahmen, die der Vorbeugung von Korruption dienen.
- Er leistet Beiträge zur Weiterbildung auf dem Gebiet der Korruptionsprävention.
- Er geht allen Meldungen, Hinweisen und Auffälligkeiten nach, auch wenn diese anonym an ihn herangetragen werden.
- Er unterrichtet die Geschäftsführung bei einem bestehenden Anfangsverdacht.
- Er unterbreitet Vorschläge zu internen Ermittlungen, zu Maßnahmen gegen Strafverschleierung, erstattet Mitteilung an die Strafverfolgungsbehörden und evtl. betroffene Dritte.
- Er wirkt mit bei der Unterrichtung der Öffentlichkeit über dienst- und strafrechtliche Sanktionen unter Beachtung der Persönlichkeit des Betroffenen.

Werden dem Beauftragten Tatsachen bekannt, die den Verdacht einer Korruptionsstraftat begründen, unterrichtet er die Dienststellenleitung und macht in diesem Zusammenhang Vorschläge zu internen Ermittlungen, zu Maßnahmen gegen Verschleierung und zur Mitteilung an die Strafverfolgungsbehörden. Die Dienststellenleitung veranlasst die zur Aufklärung des Sachverhalts erforderlichen Schritte. Auf Verlangen ist ihm Auskunft über alle bekannten, auch in der Personalakte dokumentierten, personellen Angelegenheiten zu geben. Zum Schutz der Persönlichkeit des Verdächtigen hat die Verwaltungsleitung, unter Wahrung des Vier-Augen-Prinzips, Einblick in alle in diesem Zusammenhang relevanten Dokumente und Daten zu ermöglichen (siehe auch Anlage 3). Die Aufklärungsmaßnahmen sind schriftlich zu dokumentieren.

Sachverhalte, die im Rahmen der Sachverhaltsermittlung erhoben werden und nicht im Zusammenhang mit dem Korruptionsverdacht stehen, dürfen weder verwendet noch in irgendeiner Form dokumentiert werden.

Er hat gegebenenfalls eigene angefertigte Akten oder Unterlagen vertraulich unter Einhaltung des Datenschutzes zu behandeln. Die Unterlagen sind nach Abschluss der Angelegenheit durch den Beauftragten für die gesetzlich vorgeschriebene Dauer zugriffssicher aufzubewahren und anschließend datenschutzgerecht zu vernichten.

Der Beauftragte für Korruptionsprävention hat über die bekannt gewordenen Verhältnisse von Beschäftigten, auch nach Beendigung der Dienstzeit, gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren.

Sollte sich der Hinweisgeber Vertraulichkeit im Umgang mit der von ihm erbrachten Information erbitten, hat der Beauftragte deutlich darauf hinzuweisen, dass der Vertraulichkeit Grenzen gesetzt sind.

Gründe:

1. Dem Beschuldigten steht ein Auskunftsrecht zu, falls der Hinweisgeber leichtfertig oder wider besseres Wissen eine Beschuldigung geäußert hat.
2. In einem strafrechtlichen Verfahren wird es sich nicht immer vermeiden lassen, dass der Hinweisgeber eine Zeugenaussage zu machen hat.

Möchte ein Hinweisgeber unter allen Umständen seine Identität nicht preisgeben, kann er Hinweise anonym mitteilen.

Die Personalvertretung ist vollumfänglich gemäß LPVG NRW einzubinden.

Maßnahmen bei Verstößen

Als Teil der öffentlichen Verwaltung ist das Ansehen des MDK Westfalen-Lippe in der Öffentlichkeit besonders wichtig. Das fordert ein konsequentes Handeln.

Der MDK Westfalen-Lippe ist gem. § 12 Abs. 1 S. 1 des Korruptionsbekämpfungsgesetzes NRW (KorruptionsbG) verpflichtet, Verdachtsfälle von Korruption zur Anzeige zu bringen. Strafrechtlich relevantes Handeln wird daher ohne Ansehen der Person an die Strafverfolgungsbehörden weitergegeben. Die Strafverfolgungsbehörden (Staatsanwaltschaft) ermitteln von Amts wegen.

Neben der strafrechtlichen Anzeige drohen auch arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Maßnahmen.

Die arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Konsequenzen ergeben sich aus der Verletzung der Dienstpflichten und dem Vertrauensverlust. Sollte sich der Verdacht einer Straftat als wahr herausstellen, wird bei Angestellten eine fristlose Kündigung ausgesprochen und durchgesetzt bzw. bei Beamten ein förmliches Disziplinarverfahren eingeleitet. Bereits bei dem Verdacht einer Straftat ist mit einer Verdachtskündigung zu rechnen, wenn er nicht ausgeräumt werden kann. Je nach Sachverhalt drohen Schadenersatzansprüche, zu deren Durchsetzung der MDK Westfalen-Lippe verpflichtet ist. Er wird die Anspruchsberechtigten bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche unterstützen.

Je nach Umfang der Bestechungsgelder oder Geschenkkannahmen droht zusätzlich ein steuerrechtliches Verfahren. Dieses kommt durch Hinweis der Staatsanwaltschaft an die Steuerbehörden in Gang.

Des Weiteren hat nach Maßgabe des § 5 KorruptionsbG eine Eintragung in das Vergaberegister NRW zu erfolgen.

Abhängig vom strafrechtlichen Urteil kann ein Eintrag in der Schufa erfolgen, was i. d. R. die Kreditwürdigkeit des Einzelnen zur Konsequenz hat.

Personal

Das Personal für besonders korruptionsgefährdete Arbeitsgebiete ist mit besonderer Sorgfalt auszuwählen.

Verwaltungsleitung und die an einer Personalentscheidung beteiligten Vorgesetzten müssen bei der Besetzung von besonders korruptionsgefährdeten Positionen und Arbeitsplätzen eine Prognose zum Grad der Korruptionsgefährdung der betroffenen Personen treffen.

Begutachtung von Angehörigen oder nahestehenden Personen

Die Gutachter sind darauf hinzuweisen, dass eine Begutachtung von ihnen nahestehenden Personen oder Angehörigen nicht statthaft ist. Die Gutachter sind verpflichtet, nach Auftragserteilung / Übermittlung den Fall mit entsprechendem Hinweis an die auftragsführende Einheit zurückzugeben.

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt zum 01.10.2020 in Kraft und ersetzt die Dienstanweisung „Regelung zur Vermeidung von Korruption beim MDK Westfalen-Lippe“ vom 21.03.2013.

.....
Dr. M. Rieger
Geschäftsführer

Münster, den

Anlage 1

Auszug aus dem StGB

Betrug und Untreue

§ 263 StGB Betrug

1) Wer in der Absicht, sich oder einem Dritten einen rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen, das Vermögen eines anderen dadurch beschädigt, dass er durch Vorspiegelung falscher oder durch Entstellung oder Unterdrückung wahrer Tatsachen einen Irrtum erregt oder unterhält, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Der Versuch ist strafbar.

(3) – (7) nicht gedruckt

Straftaten im Amt

Aus Sicht des Vorteilnehmers:

§ 331 StGB Vorteilsannahme

(1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der für die Dienstaussübung einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, wird mit Freiheitsstrafe von bis zu 3 Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Nicht abgedruckt.

(3) Die Tat ist nicht mit Absatz 1 strafbar, wenn der Täter einen nicht von ihm geforderten Vorteil sich versprechen lässt oder annimmt und die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme vorher genehmigt hat oder der Täter unverzüglich bei ihr Anzeige erstattet und sie die Annahme genehmigt.

Beispiel:

Der Mitarbeiter des MDK erhält eine Zuwendung mit der Bitte um „positive“ gutachterliche Entscheidung. Nimmt er die Zuwendung an, ist dies, auch bei einer de facto korrekten Entscheidung, strafbar.

Beispiel:

Ein Mitarbeiter erhält auf Grund seiner Position eine Vergünstigung und nimmt diese auch aktiv an. Diese Vergünstigung würde nicht allen Mitarbeitern transparent und in gleichem Umfang gewährt.

Strafbar mit Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren oder Geldstrafe.

Nicht unter § 331 fallen reine Privathandlungen außerhalb des Aufgabenbereichs.

Beispiel:

Der Mitarbeiter des MDK ist dem Nachbarn bei der Ausfüllung von Antragsformularen behilflich und erhält dafür einen Blumenstrauß.

§ 332 StGB Bestechlichkeit

(1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von 6 Monaten bis zu 5 Jahren bestraft. In minderschweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder Geldstrafe. Der Versuch ist strafbar.

(2) Nicht abgedruckt.

(3) Falls der Täter den Vorteil als Gegenleistung für eine künftige Handlung fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, so sind die Absätze 1 und 2 schon dann anzuwenden, wenn er sich den anderen gegenüber bereit gezeigt hat,

1. bei der Handlung seine Pflichten zu verletzen oder,
2. soweit die Handlung in seinem Ermessen steht, sich bei Ausübung des Ermessens durch den Vorteil beeinflussen zu lassen.

Beispiel:

Der Einkäufer erhält eine Zuwendung mit der Bitte um Auftragsvergabe. Er nimmt die Zuwendung an. Das entsprechende Angebot wird ausgewählt.

Strafbar mit Freiheitsstrafe von 6 Monaten bis zu 5 Jahren, in minderschweren Fällen bis zu 3 Jahre oder Geldstrafe.

Aus Sicht des Vorteilgebers:

§ 333 StGB Vorteilsgewährung

(1) Wer einem Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr für die Dienstausübung einen Vorteil für diesen oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu 3 Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Nicht abgedruckt.

(3) Die Tat ist nicht nach Ansatz 1 strafbar, wenn die zuständige Behörde im Rahmen ihrer Befugnisse entweder die Annahme des Vorteils durch den Empfänger vorher genehmigt hat oder sie auf unverzügliche Anzeige des Empfängers genehmigt.

§ 334 StGB Bestechung

(1) Wer einem Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr einen Vorteil für diesen oder einen Dritten als Gegenleistung dafür anbietet, verspricht oder gewährt, dass er eine Diensthandlung vorgenommen hat oder künftig vornehme und dadurch seine Dienstpflichten verletzt hat oder verletzen würde, wird mit Freiheitsstrafe von 3 Monaten bis zu 5 Jahren bestraft. In minderschweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren oder Geldstrafe.

(2) Nicht abgedruckt.

Erläuterung:

Vorteil ist jede Leistung oder Vergünstigung, die den Mitarbeiter oder eine dritte Person besserstellt, auf die aber er oder diese keinen rechtlich begründeten Anspruch hat bzw. die nicht allen Mitarbeitern des MDK gewährt würden. Die praktisch bedeutsamste Rolle spielt der wirtschaftliche Vorteil. Daneben gibt es noch den gewährten immateriellen Vorteil, z. B. Karrierechance, Besserstellung durch die Gewährung von Fortbildungsmaßnahmen.

Die Tathandlung besteht darin, dass der Amtsträger einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert oder sich einen Vorteil versprechen lässt oder annimmt.

- Fordern: ist das einseitige Verlangen entweder ausdrücklich (ich will ...) oder versteckt (z. B. durch bestimmte Gesten). Unerheblich ist dabei, ob der andere Teil eine positive Reaktion zeigt oder die Forderung sogar ablehnt.
- Sichversprechenlassen bedeutet, dass der Mitarbeiter das Angebot einer Vorteilsge-
währung annimmt.
- Annehmen bedeutet die tatsächliche Entgegennahme mit dem Ziel, darüber verfügen zu können.

Das Annehmen eines Vorteils kann auch dann vorliegen, wenn sich der Mitarbeiter vorbe-
hält, den Vorteil nicht endgültig zu behalten, sondern ihn gegebenenfalls zurückgeben zu
wollen. Die Annahme eines Vorteils ist deshalb gegeben, weil Mitarbeiter nach eigenem Er-
messen über das spätere Schicksal entscheidet.

Anders liegt der Fall, wenn er die endgültige Annahme von der Genehmigung der Behörde
abhängig macht.

Erhält der Mitarbeiter ein Geschenk ohne sein Wissen (per Post), liegt Annahme vor, wenn
er die Bestechungsabsicht erkennt oder später zu verstehen gibt, dass er das Geschenk als
„Schmiergeld“ behält. Erkennt er die Bestechungsabsicht nicht, liegt keine Annahme vor.
Erkennt er sie später, aber ist die Zuwendung verbraucht (Wein getrunken), wird es nicht im
Nachhinein strafbar.

Anlage 2

Verhaltenskodex gegen Korruption

Die vorliegenden Verhaltensregeln sollen den Mitarbeitern Hilfestellungen für ein von der Öffentlichkeit erwartetes korrektes Verhalten gegenüber Auftraggebern, Leistungserbringern, Versicherten und Auftragnehmern, sowie Kollegen geben.

Der Verhaltenskodex soll auf Gefahrensituationen hinweisen, in denen Sie ungewollt in Korruption verstrickt werden können.

- 1) Seien Sie Vorbild: Zeigen Sie durch Ihr Verhalten, dass Sie Korruption weder dulden noch unterstützen.
- 2) Wehren Sie Korruptionsversuche sofort ab und informieren Sie unverzüglich den Beauftragten für Korruptionsprävention und Ihre/n Vorgesetzte/n.
- 3) Vermuten Sie, dass jemand Sie um eine pflichtwidrige Bevorzugung bitten will, so ziehen Sie eine Kollegin oder einen Kollegen als Zeugin oder Zeugen hinzu.
- 4) Arbeiten Sie so, dass Ihre Arbeit jederzeit überprüft werden kann. Kontrolle ist kein Vertrauensverlust.
- 5) Trennen Sie strikt zwischen dienstlichen und privaten Interessen. Prüfen Sie selbstkritisch, ob Ihre privaten Interessen zu einer Kollision mit Ihren dienstlichen Interessen führen.
- 6) Unterstützen Sie die Geschäftsführung bei der Entdeckung und Aufklärung von Korruption. Informieren Sie den Beauftragten für Korruptionsprävention und Ihre/ Ihren Vorgesetzte/n bei konkreten Anhaltspunkten für korruptes Verhalten.
- 7) Korruption verdient weder Solidarität noch Kollegialität.
- 8) Unterstützen Sie die Geschäftsführung beim Erkennen fehlerhafter Organisationsstrukturen, die Korruption begünstigen.
- 9) Lassen Sie sich zum Thema Korruptionsprävention aus- und fortbilden.
- 10) Und was tun, wenn Sie sich bereits verstrickt haben?
 - Befreien Sie sich von der ständigen Angst vor Entdeckung!
 - Machen Sie reinen Tisch!
 - Offenbaren Sie sich aus eigenem Antrieb.

Führen Ihre Angaben zur vollständigen Aufklärung des Sachverhaltes, kann dies sowohl bei der Strafzumessung als auch bei dienstrechtlichen Reaktionen mildernd berücksichtigt werden.

Anhang 3

Vorgehen im Verdachtsfall

Ein Anfangsverdacht gemäß § 152 Absatz 2 StPO liegt vor, wenn "zureichende tatsächliche Anhaltspunkte" vorliegen. Um zu klären, ob ein Anfangsverdacht gegeben ist, kann eine interne Sachverhaltsermittlung erfolgen. Sie beginnt mit der Sachverhaltsaufnahme (z. B. Annahme eines Hinweises von intern oder extern). Nach Sachverhaltsbewertung erfolgt eine Plausibilitätskontrolle. Hieraus leitet sich das weitere Vorgehen ab.

Mögliche Aufklärungsmaßnahmen bei bestätigtem Anfangsverdacht sind:

- Akteneinsicht
- persönliche Befragung
- Zutritt zu allen Diensträumen
- Einholung von Stellungnahmen
- Zugriff auf Dateien, Schriftstücke und Behältnisse, Zugriff auf Mails – unter Ausschluss des Mailverkehrs mit dem Personalrat/SBV

Der Beauftragte schlägt dem Geschäftsführer geeignete Aufklärungsmaßnahmen vor, die von diesem eingeleitet werden.

Ein beim MDK Westfalen-Lippe beschäftigter Jurist prüft, ob die Voraussetzungen für einen Anfangsverdacht gemäß § 152 Absatz 2 StPO tatsächlich erfüllt werden. Wenn die Voraussetzungen erfüllt sind, ist der Personalrat zeitgleich mit der Strafermittlungsbehörde zu benachrichtigen.

Über einen nicht bestätigten Anfangsverdacht ist die/der Beschäftigte zu informieren und der Personalrat über den Sachverhalt (ohne Namensnennung) in Kenntnis zu setzen.

Im Falle der Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden ist ggf. von eigenen Ermittlungen abzusehen. In Frage kommen dann Maßnahmen zur Beweissicherung (z. B. Sperrung des Zugangs zum PC oder den Diensträumen).

Auskünfte über personelle Angelegenheiten (Drogenkonsum, Führerscheinentzug, Lohnpfändung) werden zum Schutz der Persönlichkeitsrechte nur unter Wahrung des Vier-Augen-Prinzips gewährt. Dies beinhaltet den Einblick in alle in diesem Zusammenhang relevanten Dokumente und Daten. Der verdächtige Beschäftigte kann in Analogie zu Nachfragen seitens der Strafverfolgungsbehörden zu seinem eigenen Schutz die Aussagen zu den dienstlichen wie persönlichen Umständen verweigern (§ 136 Abs. 1 Satz. 2 StPO). Er muss hierüber vor einer Befragung aufgeklärt werden.

Erklärung

Hiermit erkläre ich, dass mir ein Exemplar der Richtlinie zur Prävention von Korruption und Betrug des MDK Westfalen-Lippe inkl. der Anlagen 1 - 3 ausgehändigt wurde und ich von dem Inhalt Kenntnis genommen habe.

Ort, Datum

.....

Name

.....

Unterschrift

.....