

Grundsätze des
MDK Bayern
zur Korruptions-
prävention



Herausgeber: MDK Bayern

Verantwortlicher: Reiner Kasperbauer

Redaktion: Dr. Monika Kirchhof

Titelbild: © olegdontsov / Andrey Popov / fotolia.com

Grafische Gestaltung, Illustration: Tino Nitschke, Berlin
www.einundalles.net

Copyright 2016 MDK Bayern

Anmerkung: Zur besseren Lesbarkeit wird darauf verzichtet, bei Berufs- und Personenbezeichnungen sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu verwenden.
Wird die männliche Form verwendet, schließt dies die weibliche mit ein.

Inhalt

Präambel	Seite	04
1. ALLGEMEINES	Seite	05
1.1 Geltungsbereich	Seite	05
1.2 Begriffsdefinition	Seite	06
1.3 Motivation	Seite	07
1.4 Sensibilisierung	Seite	08
1.5 Risikoanalyse	Seite	09
2. ORGANISATORISCHE MASSNAHMEN	Seite	10
2.1 Verbot der Annahme von Belohnungen und Geschenken	Seite	10
2.2 Präventionsmaßnahmen	Seite	11
3. BEAUFTRAGTE FÜR KORRUPTIONSPRÄVENTION	Seite	15
4. MASSNAHMEN BEI VERSTÖSSEN	Seite	16
5. PERSONAL	Seite	17
6. FORT- UND WEITERBILDUNG	Seite	17
7. BEGUTACHTUNG VON ANGEHÖRIGEN	Seite	17
Anhang	Seite	18

Anlagen

- Auszug aus dem StGB
- Merkblatt
- Verhaltenskodex

Präambel

Der MDK Bayern ist der sozialmedizinische Beratungs- und Begutachtungsdienst der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in Bayern. Sein Aufgabenspektrum ist im Sozialgesetzbuch (SGB V, SGB XI) definiert und umfasst die Beratung der Kassen in grundsätzlichen Fragen der medizinischen und pflegerischen Versorgung sowie die versichertenorientierte Einzelfallbegutachtung. Der MDK bietet eine kompetente, medizinfachlich und sozialrechtlich fundierte, von allen Anbieterinteressen unabhängige Begutachtungs- und Beratungspraxis.

Gerade mit dem gewachsenen Aufgabenspektrum des MDK Bayern (§ 275 Abs. 4 SGB V) und dem damit einhergehenden verschärften Wettbewerb zu anderen, auch privatwirtschaftlichen Anbietern ist das Vertrauen der Allgemeinheit in die Lauterkeit, die Integrität und die Funktionsfähigkeit unseres Dienstes unerlässlich.

Grundlage stellt für uns hierbei die „Richtlinie zur Verhütung und Bekämpfung von Korruption in der öffentlichen Verwaltung (Korruptionsbekämpfungsrichtlinie – KorruR)“ der Bayerischen Staatsregierung dar.

Durch Korruption wird das Vertrauen in die Neutralität und Objektivität des Dienstes und seiner Mitarbeiter zerstört.

Korruption ist deshalb auf allen Führungsebenen zu bekämpfen, und präventive Maßnahmen, die Korruption erst gar nicht aufkommen lassen, sind zu verstärken.

Ziel dieser Konzeption ist es:

- die Beschäftigten des MDK Bayern 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.

1.1 GELTUNGSBEREICH

Die Grundsätze zur Korruptionsprävention gelten für alle Beschäftigten des MDK Bayern. 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 Bayern beschäftigten Beamten.

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. Allgemeines



Die Grundsätze zur Korruptionsprävention gelten für alle Beschäftigten des MDK Bayern.

Vorteil ist jede Leistung, die den Amtsträger besserstellt, auf die er aber keinen rechtlich begründeten Anspruch hat. Das können Geldzahlungen, Geld- oder Sachwerte, Geschenke, Überlassung von Gutscheinen, Telefon-, Geld- oder Kreditkarten oder sonstige Vorteile (Karrierechance, Besserstellung durch die Gewährung von Fortbildungsmaßnahmen) sein.



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, kartellrechtswidriges 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.

Eine Diensthandlung liegt vor, wenn die Tätigkeit des Amtsträgers in den Bereich seiner amtlichen Funktion fällt und von ihm nur vermöge seines Amtes vorgenommen werden kann. Nicht unter § 331 StGB fallen reine Privathandlungen außerhalb des Aufgabenbereichs.

Vorteil ist jede Leistung, die den Amtsträger besserstellt, auf die er aber keinen rechtlich begründeten Anspruch hat. Das können Geldzahlungen, Geld- oder Sachwerte, 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. Kern der Tathandlung ist dabei immer eine Unrechtsvereinbarung, die ein dienstliches Handeln in ein Äquivalenzverhältnis zu einer Vorteilsgewährung stellt.

Neben diesen Tatbeständen kann es aber auch Sachverhalte geben, die strafrechtlich nicht greifbar sind, aber dennoch die Sachlichkeit der Dienstaussübung 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.

1.3 MOTIVATION

Die Motivationen zur Korruption sind vielschichtig.

Es gibt Ursachen, die außerhalb der Verwaltung liegen, wie beispielsweise:

- Gewinnsicherung,
- Schaffung von Wettbewerbsvorteilen,
- Vermeidung von Kontrollen.

Es gibt auch eine Vielzahl von Ursachen innerhalb der Verwaltung.

Hier sind die systembezogenen Schwachstellen:

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

von den personenbezogenen Schwachstellen:

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





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

1.4 SENSIBILISIERUNG

Korruptionsprävention muss dort ansetzen, wo die Gefahr der Entstehung von Einflussnahmen am größten ist, bei den Beschäftigten.

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 ständige innerdienstliche Kommunikation gestärkt. Diese findet statt bei Dienstbesprechungen, Personalversammlungen und insbesondere im jährlichen Mitarbeitergespräch. Im Mitarbeitergespräch erfolgt ein Hinweis auf die einschlägigen Regelungen, die z. B. die Annahme von Vorteilen und Geschenken verbieten und die Genehmigung von Nebentätigkeiten regeln. Der Mitarbeiter muss schriftlich bestätigen, dass er auf die Problematik hingewiesen und aufgeklärt wurde.

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. Es wird ein ständiger Ansprechpartner für Korruptionsfragen ernannt.

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



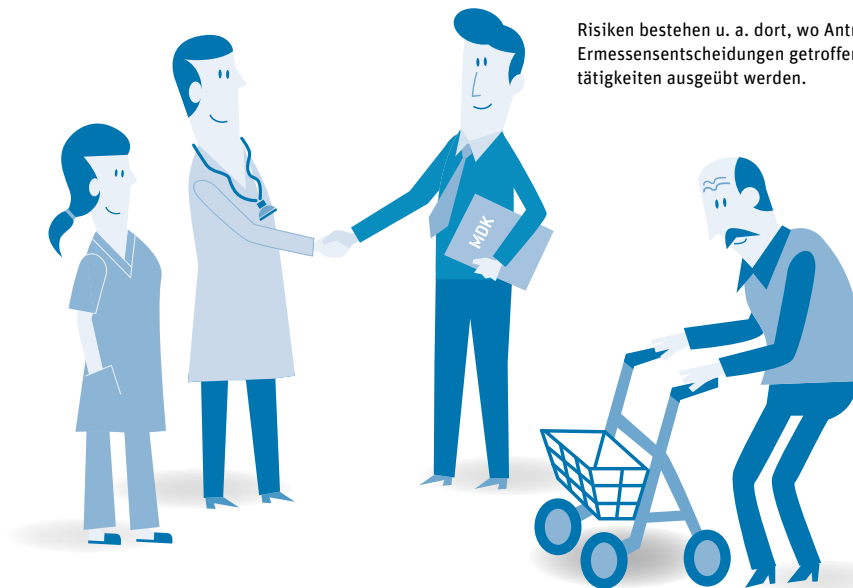
Risiken bestehen u. a. dort, wo häufige Kontakte bestehen, Aufträge erteilt und durchgeführt sowie Verträge geschlossen werden.

1.5 RISIKOANALYSE

Korruptionsgefährdet sind die Bereiche, die Informationen besitzen oder Entscheidungen treffen, die für Dritte einen materiellen oder immateriellen Wert darstellen. Das kann einerseits der direkte Kunde sein, der eine kostengünstige Entscheidung möchte, oder der mittelbare Kunde, der eine kostenintensive Entscheidung fordert. Es kann auch eine personelle oder logistische Entscheidung sein, für die der Mitarbeiter einen Vorteil erhält. Aus den eigenen Reihen heraus kann letztlich jeder Mitarbeiter durch Vorteilsgewährung für sich oder einen Dritten, auch den Dienst, einen Vorteil anstreben. Damit können grundsätzlich alle Bereiche des Dienstes betroffen sein!

Risiken bestehen dort, wo

- häufige Außenkontakte, auch durch Kontrolltätigkeiten 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),
- Zugang zu vertraulichen Informationen besteht,
- Ermessensentscheidungen getroffen werden,
- Kontrolltätigkeiten ausgeübt werden.



Risiken bestehen u. a. dort, wo Anträge entschieden, Ermessensentscheidungen getroffen und Kontrolltätigkeiten ausgeübt werden.

2. Organisatorische Maßnahmen

2.1 VERBOT DER ANNAHME VON BELOHNUNGEN UND GESCHENKEN

Die Beschäftigten des MDK in Bayern 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. Die Annahme von Speisen und Getränken während der Begutachtung durch Gutachter der Medizinischen Dienste ist zulässig.

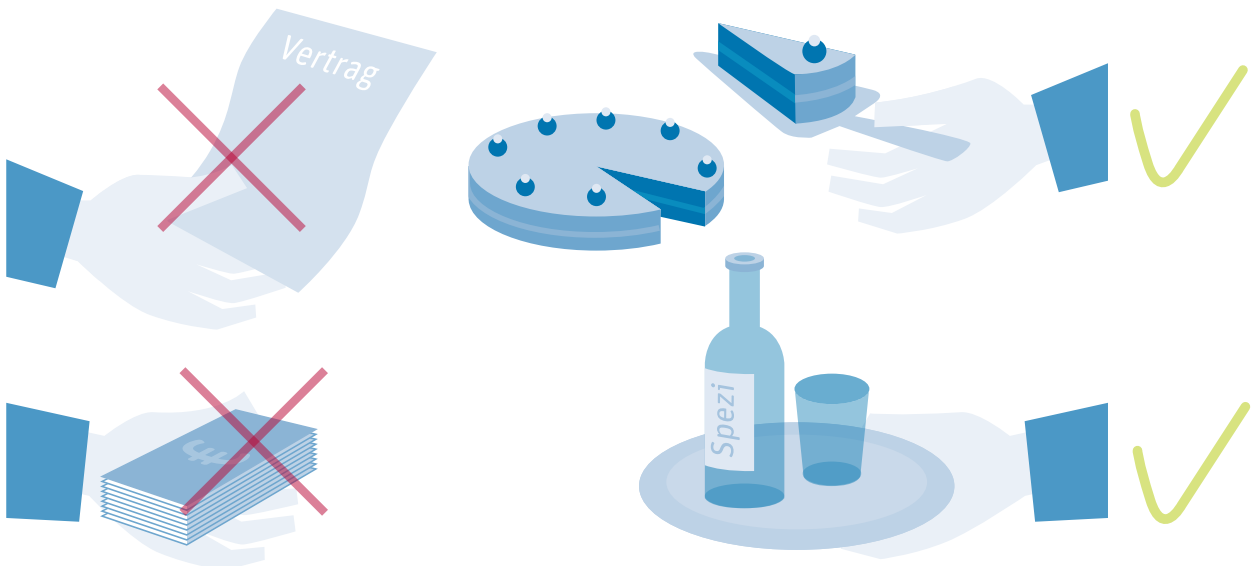
Ausnahmsweise kann in folgenden besonders gelagerten Fällen von einer stillschweigend erteilten Zustimmung ausgegangen werden:

- 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.

Sach- oder Geldgeschenke dürfen von den Mitarbeitern und Gutachtern der Medizinischen Dienste nicht angenommen werden. Die Annahme von Speisen und Getränken während der Begutachtung durch Gutachter der Medizinischen Dienste ist zulässig.



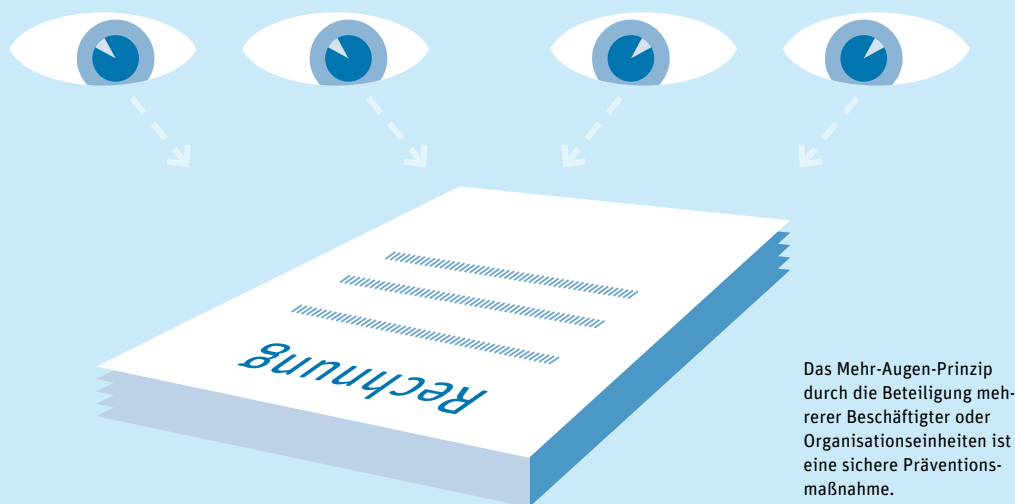
- Bei geringfügigen Dienstleistungen, die die Durchführung eines Dienstgeschäftes erleichtern oder beschleunigen (z. B. Abholung mit einem Wagen vom Bahnhof).

2.2 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.

2.2.1 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 Mitprüfung auf Stichproben beschränkt werden. Alternativ sind andere Maßnahmen der Korruptionsprävention einzusetzen, wie beispielsweise eine strengere Fachaufsicht oder Kontrollen der internen Revision.



2.2.2 Personal-/Projektrotation

Durch Personal-/Projektrotation soll vermieden werden, dass durch die langjährige Betreuung eines Kunden 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 Fachleuten) 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 unbedingt 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:

- Prüfung von Einrichtungen grundsätzlich und ausschließlich nur in Doppelbesetzung,
- wechselnde Begleitpersonen,
- Qualitätskontrolle,
- spontane Einzelzuweisung.

Das Rotationsprinzip ist im Pflegebereich bereits umgesetzt worden. Bei der Patientenbegutachtung im Pflegeheim wird nicht nur der ortsnächste Gutachter geschickt. Ohne Berücksichtigung der höheren Fahrt- und Zeitaufwendungen werden auch ortsferne Gutachter in die Einrichtungen geschickt.

Eine Rotation bei der Krankenkassenberatung ist zur Vermeidung von „Gewöhnungseffekten“ unerlässlich. Der MDK beziehungsweise die jeweilige Führungskraft legt fest, welcher Gutachter die Krankenkassenberatung durchzuführen hat. Den Krankenkassen ist kein Mitspracherecht einzuräumen. Die Führungskraft muss durch eine wechselnde Zuweisung von Gutachtern, Beratern und Krankenkasse dafür Sorge tragen, dass keine abgestimmten Ergebnisse erzielt werden.

Die ärztliche Unabhängigkeit ist auch im Innenverhältnis gegenüber den Krankenkassen sicherzustellen.





2.2.3 Funktionstrennung

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

Die Umsetzung ist im Bereich der Pflegebegutachtung nicht unbedingt möglich. Da es sich i. d. R. um einmalige Begutachtungen handelt, ist das Risiko einer Vorteilsnahme als zu vernachlässigend anzusehen.

Im Rahmen der ärztlichen Begutachtung ist eine Funktionstrennung nicht unbedingt möglich. Allerdings ist durch eine stichprobenartige Qualitätsprüfung und Freigabe der Gutachten ein alternativer Sicherungsmechanismus vorhanden.

Im Bereich der Krankenhausbegehung ist darauf hinzuwirken, dass die Begehung in personeller Doppelbesetzung erfolgt. Zur Erreichung dieses Ziels sind alle organisatorischen Maßnahmen auszuschöpfen. Zurzeit ist die Doppelbesetzung in beinahe allen Regionen umgesetzt.

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.

Haupt- und Nebentätigkeiten können zu Interessenkollisionen und Loyalitätskonflikten führen.



2.2.4 Nebentätigkeit

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

Das geltende Nebentätigkeitsrecht wirkt Loyalitätskonflikten entgegen und gibt dem Arbeitgeber die Handhabe, Interessenkollisionen auch präventiv zu begegnen.

Eine Ausübung der Nebentätigkeit während der Arbeitszeit ist ausnahmslos nicht gestattet. Hierunter ist auch eine Ausübung „bei Gelegenheit“ des Dienstgeschäfts (z. B. beim Besuch von Pflegeeinrichtungen) zu verstehen.

Nebentätigkeitsgenehmigungen werden grundsätzlich unbefristet erteilt und unterliegen damit nicht mehr der turnusmäßigen Überprüfung im Rahmen eines Verlängerungsverfahrens. Die unmittelbaren Vorgesetzten sind dennoch gehalten, eine genehmigungskonforme Durchführung zu beobachten und missbräuchlichen Abweichungen gegebenenfalls entgegenzuwirken.

Daneben ist der Arbeitgeber zum jederzeitigen Widerruf einer erteilten Genehmigung berechtigt, wenn Interessenkollisionen erkennbar werden.

2.2.5 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 Hemmschwelle für Korruption erhöht.



Nicht transparente Prozessabläufe und mangelhaft geregelte Verantwortlichkeiten sind geeignet, Korruption zu fördern. Durch die interne Revision werden Prozesse auf ihre Effektivität und Effizienz geprüft.

Für den MDK Bayern ist eine Beauftragte für Korruptionsprävention bestellt. Sie ist für den gesamten MDK Bayern zuständig. Sie ist direkt dem Geschäftsführer unterstellt und berichtet an diesen.

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

Die Beauftragte für Korruptionsprävention ist bei einem Anfangsverdacht befugt, Aufklärungsmaßnahmen (z. B. Akteneinsicht, persönliche Befragung, Zutritt zu allen Diensträumen, Einholung von Stellungnahmen, Zugriff auf Dateien, Schriftstücke und Behältnisse) durchzuführen. Auf Verlangen ist ihr Auskunft über personelle Angelegenheiten (Drogenkonsum, Führerscheinentzug, Lohnpfändung) zu geben. Zum Schutz der Persönlichkeit des Verdächtigen wird der Leiter Referat Recht diese Auskünfte einholen und an sie weiterleiten.

Der Beauftragten für Korruptionsprävention werden keine Disziplinarbefugnisse übertragen.

Die Beauftragte für Korruptionsprävention hat gegebenenfalls eigene angefertigte Akten oder Unterlagen vertraulich unter Einhaltung des Datenschutzes zu behandeln. Die Unterlagen sind nach Abschluss der Angelegenheit zwei Jahre aufzubewahren und dann datenschutzgerecht zu vernichten. Die Beauftragte für Korruptionsprävention hat über ihre bekannt gewordenen Verhältnisse von Beschäftigten, auch nach Beendigung der Dienstzeit, gegenüber Dritten Stillschweigen zu bewahren.

Die Ernennung einer Ansprechperson ist bekannt zu machen.

Weiterführende Informationen bzw. Richtlinien (Auszug):

- Transparency international: www.transparency.de
- Bayerisches Staatsministerium des Innern, für Bau und Verkehr: www.innenministerium.bayern.de/min/korruptionspraevention
- Group of states against corruption (GRECO): http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/greco/default_en.asp

3. Beauftragte für Korruptionsprävention



Die Beauftragte für Korruption unterstützt die Mitarbeiter bei Fragen und Unsicherheiten.

4. Maßnahmen bei Verstößen

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

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. Es wird eine fristlose Kündigung ausgesprochen und durchgesetzt oder ein förmliches Disziplinarverfahren eingeleitet.

Je nach Sachverhalt drohen Schadenersatzansprüche. Der MDK 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.

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



Bei Korruption drohen neben der strafrechtlichen Anzeige auch arbeits- und disziplinarrechtliche Maßnahmen.

5. Personal

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

Die für Personalangelegenheiten zuständige Organisationseinheit und die an einer Personalauswahl beteiligten Vorgesetzten müssen bei der Besetzung von besonders korruptionsgefährdeten Dienstposten und Arbeitsplätzen eine Prognose zum Grad der Korruptionsgefährdung der betroffenen Personen treffen. Die Prüfung wird dabei in der Regel auf die Bewertung von bekannt gewordenen Auffälligkeiten beschränkt sein.

6. Fort- und Weiterbildung

Fort- und Weiterbildungen, welche nicht dem Seminarkatalog des MDK Bayern bzw. dem des MDS entstammen und im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit unter Inanspruchnahme von Arbeitszeit und/oder Kostenübernahme durch den MDK Bayern besucht werden, sind grundsätzlich mittels des hinterlegten Formulars genehmigungspflichtig durch den Dienst- bzw. Fachvorgesetzten. In besonders gelagerten Ausnahmen auch durch die Geschäftsführung. Näheres entnehmen Sie bitte dem Formular bzw. der Hinweise zum Antrag auf Genehmigung einer Fortbildung.

7. Begutachtung von Angehörigen

Diese hat ausschließlich gemäß Verfahrensanweisung „Bearbeitung von Aufträgen für MDK-Mitarbeiter und deren Angehörige“ zu erfolgen.

ANLAGE 1

Auszug aus dem StGB

§ 331 StGB Vorteilsannahme

(1) Ein Amtsträger oder ein für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteter, der für die Dienstausbübung 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.

§ 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.

§ 333 StGB Vorteilsgewährung

(1) Wer einem Amtsträger, einem für den öffentlichen Dienst besonders Verpflichteten oder einem Soldaten der Bundeswehr für die Dienstausbübung 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 Absatz 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.

ANLAGE 2**Merkblatt**

Das Gesetz ist so aufgebaut, dass zunächst die Delikte der Vorteilnehmer (§§ 331, 332 StGB) und anschließend die Delikte der Vorteilgeber (§§ 333, 334 StGB) behandelt werden. Die jeweils erste Vorschrift bezieht sich auf nicht pflichtwidrige, die zweite Vorschrift auf pflichtwidrige Diensthandlungen.

Beispiel für nicht pflichtwidrige Diensthandlungen (§ 331 Vorteilsnahme): Der Mitarbeiter des MDK erhält eine Zuwendung mit der Bitte um „positive“ Entscheidung. Er nimmt die Zuwendung an. Die Entscheidung war de facto korrekt.

Strafbar mit Freiheitsstrafe bis zu 2 Jahren oder Geldstrafe.

Beispiel für pflichtwidrige Diensthandlungen (§ 332 Bestechlichkeit): Der Einkäufer erhält eine Zuwendung mit der Bitte um Auftragsvergabe. Er nimmt die Zuwendung an. Das schlechteste und teuerste Angebot wird ausgewählt.

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

§§ 331 (Vorteilsnahme), 332 (Bestechlichkeit) StGB

Alle Tathandlungen müssen auf eine Unrechtsvereinbarung bezogen sein, die ein dienstliches Handeln in ein Äquivalenzverhältnis zu einer Vorteilsgewährung stellt („do ut des“). Der Vorteil wird für eine Diensthandlung gewährt.

Eine Diensthandlung liegt vor, wenn die Tätigkeit des Amtsträgers in den Bereich seiner amtlichen Funktion fällt und von ihm nur vermöge seines Amtes vorgenommen werden kann.

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.

Vorteil ist jede Leistung, die den Amtsträger besserstellt, auf die er aber keinen rechtlich begründeten Anspruch hat. 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 Vorteilsgewährung annimmt.
- Annehmen bedeutet die tatsächliche Entgegennahme, mit dem Ziel, darüber verfügen zu können.

Das Annehmen eines Vorteils kann auch dann vorliegen, wenn sich der Amtsträger vorbehält, den Vorteil nicht endgültig behalten, sondern ihn gegebenenfalls zurückgeben zu wollen.

Die Annahme eines Vorteils ist deshalb gegeben, weil er nach eigenem Ermessen über das spätere Schicksal entscheidet. Anders liegt der Fall, wenn er die endgültige Annahme von der Genehmigung der Behörde abhängig macht.

Verweigern Sie die Annahme aufgrund der Null-Euro-Betragsgrenze, wird der MDK Bayern keine Genehmigung erteilen.

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.

Aufgrund der Null-Euro-Betragsgrenze ist es unerheblich, ob Bestechungsabsicht vorliegt oder als solche erkannt wird. Das Geschenk ist zurückzugeben.

Wie kann sich der Einzelne vor der Situation schützen, dass ihm ein Vorteil angeboten wird? Gar nicht. Wie muss man sich verhalten? Die Zuwendung ablehnen bzw. zurückgeben. Bitte nicht die Zuwendung/das Geschenk mitnehmen und später zurückschicken.

ANLAGE 3

Verhaltenskodex gegen Korruption

Die vorliegenden Verhaltensregeln sollen den Mitarbeitern Hilfestellungen für ein von der Öffentlichkeit erwartetes korrektes Verhalten gegenüber Kunden, mittelbaren Kunden und 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 die Beauftragte für Korruptionsprävention und Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten.





3)

Vermuten Sie, dass jemand Sie um eine pflichtwidrige Bevorzugung bitten will, so ziehen Sie einen Kollegen oder eine Kollegin als Zeugen oder Zeugin 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.

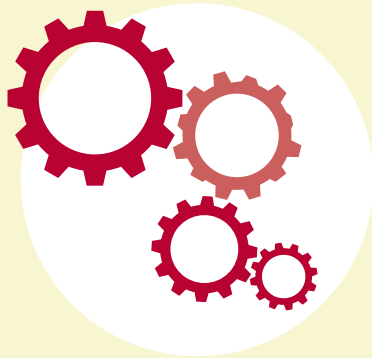
6)

Unterstützen Sie Ihre Dienststelle bei der Entdeckung und Aufklärung von Korruption. Informieren Sie die Beauftragte für Korruptionsprävention und Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten bei konkreten Anhaltspunkten für korruptes Verhalten.



7)

Korruption verdient weder Solidarität noch Kollegialität.



8)

Unterstützen Sie Ihre Dienststelle 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.





Wehren Sie Korruptionsversuche sofort ab und informieren Sie unverzüglich die Beauftragte für Korruptionsprävention und Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten.



Unterstützen Sie Ihre Dienststelle bei der Entdeckung und Aufklärung von Korruption. Informieren Sie die Beauftragte für Korruptionsprävention und Ihre Vorgesetzte oder Ihren Vorgesetzten bei konkreten Anhaltspunkten für korruptes Verhalten.



Vermuten Sie, dass jemand Sie um eine pflichtwidrige Bevorzugung bitten will, so ziehen Sie einen Kollegen oder eine Kollegin als Zeugen oder Zeugin hinzu.



Trennen Sie strikt zwischen dienstlichen und privaten Interessen. Prüfen Sie selbstkritisch, ob Ihre privaten Interessen zu einer Kollision mit Ihren dienstlichen Interessen führen.



Arbeiten Sie so, dass Ihre Arbeit jederzeit überprüft werden kann. Kontrolle ist kein Vertrauensverlust.



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.



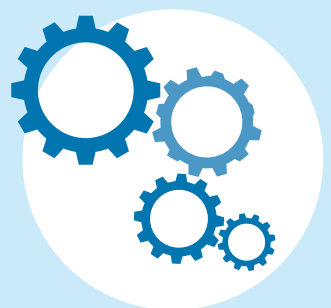
Seien Sie Vorbild: Zeigen Sie durch Ihr Verhalten, dass Sie Korruption weder dulden noch unterstützen.



Korruption verdient weder Solidarität noch Kollegialität.



Lassen Sie sich zum Thema Korruptionsprävention aus- und fortbilden.



Unterstützen Sie Ihre Dienststelle beim Erkennen fehlerhafter Organisationsstrukturen, die Korruption begünstigen.