

# VERHALTENSKODEX

des Landeskrankenhauses (AÖR)

## Übersicht

1. Grußwort der Geschäftsführung / Bekenntnis .....	3
2. Geltungsbereich .....	4
3. Allgemeine Grundsätze .....	5
4. Verbot von Diskriminierung .....	7
5. Qualität, Sicherheit, Fachpersonal .....	7
6. Vorteilsannahme, Geschenke, Bewirtungen .....	8
7. Einkauf, Vergabe, Interessenskonflikte .....	8
8. Spenden, Sponsoring, Drittmittel .....	8
9. Datenschutz .....	9
10. Vertraulichkeit, Betriebsgeheimnis .....	9
11. Umgang mit Eigentum des Landeskrankenhauses (AÖR), seiner Patient:innen und Klient:innen.....	10
12. Nachhaltigkeit, Schonung von Ressourcen, Umweltschutz .....	10
13. Regeln zur Einhaltung des Verhaltenskodex .....	10
14. Meldung von Verstößen .....	11
15. Ansprechpartner Recht und Compliance.....	11

## 1. Grußwort der Geschäftsführung / Bekenntnis

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir im Landeskrankenhaus arbeiten jeden Tag mit den und für die uns anvertrauten Menschen – und das mit großer Leidenschaft. Dies geschieht in den verschiedenen Bereichen unseres Unternehmens: in der Pflege genauso wie im ärztlichen Dienst, im therapeutischen Dienst oder in der Verwaltung, um nur einige Bereiche zu nennen. Dabei kommt es immer wieder vor, dass wir vor Entscheidungen stehen, die nicht einfach zu treffen sind (jede und jeder von uns kennt die Situation). Es ist nicht immer eindeutig, welcher Weg nun der ethisch oder rechtlich richtige ist. Eine falsche Entscheidung kann – das wissen wir alle – ernsthafte Konsequenzen für uns oder das ganze Unternehmen haben, die es zu vermeiden gilt. Aber: Wo findet man Orientierung für die zu treffende Entscheidung und welche Regeln gibt es? Dafür gibt es bei uns nun diesen Verhaltenskodex. Darin finden wir klare Regeln, an denen wir unser Verhalten messen und ausrichten wollen. Wir konnten aktuell anhand von Nachfragen feststellen, dass der Bedarf nach einer solchen Klarheit auch bei uns gegeben ist. Falls Sie sich also unsicher fühlen oder einen Verstoß gegen unsere Regeln vermuten, können Sie sich jederzeit an Ihren Vorgesetzten, die Stabsstelle Recht und Compliance oder unser elektronisches Hinweisgebersystem wenden. Und: Damit wir den Verhaltenskodex und die dahinterstehende Idee noch besser verstehen, werden wir Ihnen schon bald umfassende Schulungsmaßnahmen anbieten. Mein Wunsch ist, dass wir Ihnen mit dem neuen Verhaltenskodex mehr Sicherheit durch klare Regeln geben.

Herzliche Grüße,



Ihr Dr. Alexander Wilhelm  
Geschäftsführer

## 2. Einordnung und Geltungsbereich

In unserem Leitbild des Landeskrankenhauses (AöR) haben wir unsere Haltungen und Überzeugungen zum Ausdruck gebracht. Sie sollen unser Wertesystem transparent machen und im Sinne einer Orientierung einen ersten Hinweis darauf geben, wann etwas mit den Werten unseres Unternehmens vereinbar ist. Gleichwohl haben vielseitige Entwicklungen innerhalb und außerhalb des Gesundheitswesens gezeigt, dass ein solches Leitbild oftmals zu abstrakt ist, um einer handlungsorientierten Regelung innerhalb einer Organisation zu genügen. Wir kennen solche Konkretisierungen etwa aus dem RoKoKom-Konzept oder den Führungsleitlinien – beides handlungsorientierte Ableitungen aus den Werten des Leitbildes. Die Leitbildsätze „Wir sind ein kompetentes Dienstleistungsunternehmen.“ und „Wir arbeiten mit unseren Partnern sachorientiert, konstruktiv, kooperativ und verantwortungsbewusst.“ geben die Richtung an. Es ist – nicht zuletzt aufgrund zahlreicher rechtlicher Bedingungen – eine Notwendigkeit, die Rechtmäßigkeit des Handelns innerhalb einer Organisation zu definieren. Der insoweit das Leitbild konkretisierende Verhaltenskodex des Landeskrankenhauses (AöR) enthält die wichtigsten Regelungen und Verhaltensgrundsätze, die für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen ihre Gültigkeit entfalten und einzuhalten sind. Der Verhaltenskodex gilt für das Landeskrankenhaus (AöR), für alle seine Einrichtungen und Standorte sowie für alle Tochter- und Beteiligungsgesellschaften.

Er dient dazu, die grundlegenden und unverzichtbaren rechtlichen und ethischen Anforderungen an eine Mitarbeit im Landeskrankenhaus (AöR) zu verdeutlichen. Damit werden Transparenz und Sicherheit geschaffen sowie das gewachsene Vertrauen nachhaltig gestärkt. Über den Verhaltenskodex hinaus können regelbedürftige Sachverhalte über Richtlinien und/oder Dienstanweisungen konkretisiert werden.

Der Verhaltenskodex soll als Grundlage für die Gestaltung der Geschäftsbeziehungen zwischen dem Landeskrankenhaus (AöR) und seinen Geschäftspartner:innen dienen und ihnen die Grundzüge für die Fortführung und den Abschluss von Verträgen aufzeigen. Zugleich sollen sie mit diesem Verhaltenskodex für die Grundsätze des Landeskrankenhauses (AöR) sensibilisiert werden. Ein Verstoß hiergegen kann zu der Frage führen, ob die Geschäftsbeziehungen aufrechterhalten werden sollen.

Spezielle Regelungen in Gesetzen, Verordnungen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen sowie in internen Regelungen bleiben unberührt.



### 3. Allgemeine Grundsätze

#### **Ein zentraler Wert für die Zusammenarbeit im Landeskrankenhaus (AöR) ist das gegenseitige Vertrauen.**

Vor dem Hintergrund von persönlicher Verlässlichkeit, Integrität und Rechts-treue verpflichten sich alle Mitarbeiter:innen, die geltenden gesetzlichen, be-hördlichen und internen Regelungen zu beachten. Das Landeskrankenhaus (AöR) lebt einen wertschätzenden Führungsstil, wie er im Leitbild und den Führungsleitlinien beschrieben ist. Dies ist Bestandteil unseres Wertever-ständnisses; die Führungskräfte haben als Vorbilder eine besondere Verant-wortung.

Jedes Verhalten, welches darauf abzielt, diese Regelungen zu unterlaufen, ist unzulässig. Damit unsere Mitarbeiter:innen für diese Grundsätze und die daraus resultierenden möglichen Rechtsfolgen regelmäßig sensibilisiert werden, führen wir umfassende Schulungsmaßnahmen durch. Dieser Ver-haltenskodex soll den Mitarbeiter:innen in ihren täglichen Entscheidungen einen verlässlichen und schützenden Rahmen bieten.

Wir achten die Würde, die Privatsphäre und die allgemeinen Persönlichkeits-rechte unserer Patient:innen, Klient:innen und Nutzer:innen unserer An-gebote. Dabei ist uns eine wertschätzende Hilfestellung durch unsere Mit-arbeiter:innen wichtig.

## LEITFADEN ZUR ENTSCHEIDUNGSFINDUNG FÜR ALLE MITARBEITER:INNEN

Im beruflichen Alltag ist häufig spontan zu entscheiden, ob ein bestimmtes Verhalten angemessen ist oder nicht. Die folgenden vier Fragen können hierbei eine Orientierung geben:

- Steht das Verhalten im Einklang mit den Gesetzen und den Regeln des Unternehmens?
- Kann ein Verhalten unvoreingenommen so eingeschätzt werden, dass es im besten Interesse der Erfüllung der vom Unternehmen übertragenen Aufgaben dient und frei von konkurrierenden eigenen Interessen ist?
- Würde ein Verhalten einer unabhängigen Überprüfung durch Dritte standhalten?
- Wird durch das Verhalten der gute Ruf des gesetzestreu und gesellschaftlich verantwortlich handelnden Unternehmens gewahrt?

Wenn Sie bei einer dieser Fragen Zweifel haben, mit „Ja“ zu antworten, sollten Sie bei Ihrer Führungskraft oder der Stabsstelle Recht und Compliance um Beratung nachsuchen.

## 4. Verbot von Diskriminierung

Alle Patient:innen, Klient:innen, Mitarbeiter:innen und Dritte werden fair und respektvoll behandelt. Keine Form von Diskriminierung, Belästigung, Beleidigung, Nötigung sowie Gewalt, insbesondere sexualisierter Gewalt, wird toleriert. Auch die Androhung oder der Versuch sind inakzeptabel.

Jede Form der Diskriminierung, insbesondere aus Gründen des Geschlechts, der Abstammung, der Sprache, der Heimat, der Herkunft, des Glaubens, der religiösen und politischen Weltanschauung, der Behinderung, des Alters und der sexuellen Identität ist unzulässig.

## 5. Qualität, Sicherheit, Fachpersonal

Qualität und Sicherheit sind Grundlagen des geschäftlichen Handelns. Die Mitarbeiter:innen sind mitverantwortlich dafür, dass diese Grundlagen im eigenen Wirkungsbereich eingehalten werden.

Gesetze und interne Regelungen zur Qualität und Sicherheit sind konsequent zu beachten. Dies gilt in besonderem Maße im Umgang mit Patient:innen und Klient:innen.

Wir gehen offen und vertrauensvoll mit Fehlern um (Fehlerkultur). Dienstleistungen werden nur durch ausreichend qualifiziertes Personal erbracht.

Kooperationen dienen der Förderung der optimalen Patient:innenversorgung. Dabei müssen die Kooperationen den gesetzlichen und internen Vorschriften entsprechen und sich an den Regelungen dieses Verhaltenskodex messen lassen.



## 6. Vorteilsannahme, Geschenke, Bewirtungen

Vorteile und Geschenke dürfen nur bis zu einem Wert von jeweils 35 € angenommen werden. Diese Vorteile dürfen nur freiwillig und ohne Erwartung an eine Gegenleistung erbracht werden. Vorteile und Geschenke von geringerem Wert sind zu dokumentieren und auf Verlangen dem/der Vorgesetzten offenzulegen. Bewirtungen oder Einladungen müssen einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und in einem angemessenen Rahmen (50 € je Person) liegen. Sachgeschenke in einer Bagatellgrenze von bis zu 10,00 € müssen nicht dokumentiert werden. Ausnahmen von diesem Rahmen bedürfen der vorherigen Genehmigung (z. B. durch Dienstreisegenehmigung) des Dienstherrn. In Zweifelsfällen ist die Stabsstelle Recht und Compliance zur Zulässigkeit der Annahme von Geschenken, Bewirtungen etc. zu befragen.

## 7. Einkauf, Vergabe, Interessenskonflikte

Das Landeskrankenhaus (AöR) unterliegt als öffentlicher Auftraggeber besonderen Regelungen. Daher ist bei der Vergabe von Aufträgen die geschäftliche Neutralität zu wahren. Alle Vergabevorschriften und die interne Beschaffungsordnung sind einzuhalten.

Geschäfte, die für das Landeskrankenhaus (AöR) durchgeführt werden, sind immer im besten Interesse des Landeskrankenhauses (AöR) zu tätigen. Es sind Situationen zu vermeiden, in denen persönliche oder finanzielle Interessen von Mitarbeiter:innen oder von ihnen nahestehenden Personen mit dem Interesse des Landeskrankenhauses (AöR) kollidieren. Sollte eine solche Situation auftreten, ist zwingend die Stabsstelle Recht und Compliance zu informieren, um Transparenz über den Sachverhalt herzustellen.

## 8. Spenden, Sponsoring, Drittmittel

Das Landeskrankenhaus (AöR) nimmt Spenden nur auf freiwilliger Basis und ohne Erwartung einer Gegenleistung an. Sponsoring und Drittmittelverwendung sollen auf ein notwendiges Maß beschränkt bleiben. Dabei sind alle gesetzlichen, standesrechtlichen und internen Vorschriften zu beachten. Der Zufluss solcher Förderungen ist transparent offenzulegen und durch einen schriftlichen Vertrag niederzulegen.



## 9. Datenschutz

Menschen, die sich dem Landeskrankenhaus (AöR) anvertrauen, vertrauen uns sensible Daten an. Diese patientenbezogenen Daten sind vor Missbrauch zu schützen. Personenbezogene Daten dürfen nur erhoben, gespeichert, verarbeitet und gelöscht werden, soweit dies zur rechtmäßigen Aufgabenerfüllung erforderlich ist. Sämtliche datenschutzrechtlichen Regelungen sind einzuhalten.

## 10. Vertraulichkeit, Betriebsgeheimnis

Alle Mitarbeiter:innen sind zur Verschwiegenheit bei sämtlichen vertraulichen Angelegenheiten des Landeskrankenhauses (AöR) sowie bei allen vertraulichen Informationen von und über Patient:innen, Klient:innen und Geschäftspartner:innen verpflichtet. Zudem ist mit allen Betriebsgeheimnissen, auch nach dem Ausscheiden, verschwiegen umzugehen. Das Wissen darf nicht zum eigenen persönlichen Vorteil außerhalb des Dienstes genutzt werden. Sämtliche vertrauliche Informationen sind vor unbefugter Einsichtnahme durch Dritte zu schützen.

## **11. Umgang mit Eigentum des Landeskrankenhauses (AöR), seiner Patient:innen und Klient:innen**

Eigentum und Besitz des Landeskrankenhauses (AöR) werden insbesondere vor Verlust, Beschädigung und Diebstahl geschützt. Dies umfasst auch immaterielle Güter wie bspw. Software oder Konzepte. Alle Mitarbeiter:innen sind für den Schutz dieser Güter verantwortlich, Eigentum und Besitz dienen nur dem Zweck der betrieblichen Bestimmung.

Das Eigentum von Patient:innen und Klient:innen wird mit besonderer Vorsicht behandelt und geschützt wie Unternehmenseigentum.

## **12. Nachhaltigkeit, Schonung von Ressourcen, Umweltschutz**

Das Landeskrankenhaus (AöR) bekennt sich zum Schutz der Natur als Lebensgrundlage sowie zum schonenden und sparsamen Umgang mit den Ressourcen. Zudem werden die Nachhaltigkeit von unternehmerischen Entscheidungen und Verantwortung für den Umweltschutz sichergestellt. Dies zeigt sich bspw. beim Einsatz von nachhaltigen Lebensmitteln. Es gilt die Verpflichtung, im Handeln und Entscheiden die Auswirkungen auf die Umwelt zu berücksichtigen und Belastungen der Umwelt zu vermeiden. Die Verpflichtung zur Nachhaltigkeit unternehmensbezogenen Handelns erfasst auch die Lieferkette nach Vorgaben des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes. Auf die hierzu erlassene Menschenrechtserklärung als Grundlage unseres diesbezüglichen Handelns wird Bezug genommen.

## **13. Regeln zur Einhaltung des Verhaltenskodex**

Die Regeln des Verhaltenskodex können die Vielfalt aller Handlungen im Landeskrankenhaus (AöR) und seinen Einrichtungen nicht abschließend abbilden. Daher messen alle Mitarbeiter:innen ihr Handeln selbst an den Werten und Maßstäben dieses Verhaltenskodex. Alle Führungskräfte tragen dafür Sorge, dass ihre Mitarbeiter:innen mit dem Inhalt des Verhaltenskodex vertraut sind und die geltenden Regelungen beachten. Der Verhaltenskodex hat den Status einer Dienstanweisung.

## 14. Umgang mit Verstößen

Wenn Mitarbeiter:innen von einem Verstoß gegen Vorschriften oder Regeln des Verhaltenskodex Kenntnis erhalten, sollten sie nicht zögern, die durch das Landeskrankenhaus (AÖR) eingerichteten Ansprechpartner zur Unterstützung zu unterrichten. Ein Verschweigen oder Wegsehen geschieht oftmals aus falsch verstandener Kollegialität. Transparenz und Offenheit sowie ein gemeinsames Sorgen für rechtskonformes Verhalten sind jedoch die besten Möglichkeiten zum Schutz unserer Mitarbeiter:innen und damit unseres Unternehmens.

Als Ansprechpartner steht neben der Stabsstelle Recht und Compliance die Meldestelle zur Verfügung, die nach Vorgaben des Hinweisgeberschutzgesetzes auch die Abgabe anonymer Hinweise ermöglicht. Die Bearbeitung dieser Hinweise erfolgt durch einen externen Beauftragten unter Beachtung strikter Vorgaben zur Wahrung der Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person. Diese Meldestelle ist als digitales Meldesystem unter dem folgenden Link erreichbar:

<https://www.landeskrankenhaus.de/aktuelles/anonymes-meldesystem>.

Dort wird das Verfahren im Einzelnen erklärt. Wichtig ist, dass die Hinweisgeber:innen nach dem Hinweisgeberschutzgesetz einem umfassenden Schutz vor Strafe und Nachteilen am Arbeitsplatz unterliegen.

## 15. Ansprechpartner Stabsstelle Recht und Compliance

Für sämtliche Fragen im Zusammenhang mit den Regelungen dieses Verhaltenskodex oder allen sonstigen Fragestellungen, welche die Regelkonformität im Landeskrankenhaus (AÖR) angehen, steht die Stabsstelle Recht und Compliance gerne zur Verfügung.

### ■ Stabsstelle Recht und Compliance

Telefon: 02632 / 407-5077

E-Mail: [compliance@landeskrankenhaus.de](mailto:compliance@landeskrankenhaus.de)

# GRUNDSÄTZE UNSERES HANDELNS