

# Verhaltenskodex

## zur Prävention und zum Schutz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Korruption

### Definition und Regelungsbedarf

Unter Korruption wird ganz allgemein der Machtmissbrauch zur Erlangung privater Vorteile verstanden und betrifft sowohl den öffentlichen als auch den privaten Sektor. Eine optimale medizinische Versorgung erfordert eine effiziente Zusammenarbeit zwischen Kliniken, Ärztinnen/ Ärzten und Industrie. Insbesondere Kooperationen und Aufträge der Pharma- und Medizinproduktindustrie sind wesentliche Elemente des öffentlichen Gesundheitswesens. Ungeachtet dessen müssen unerwünschte Beeinflussungen und Steuermechanismen im klinischen Bereich hintangehalten werden. Die Medizinische Universität Innsbruck (iF MUI) und die Tirol Kliniken GmbH (iF Tirol Kliniken) legen daher großen Wert auf die Prävention und die Bekämpfung von Korruption.

Da die Grenzen im Bereich der Korruption oft fließend sind, braucht es klare, transparente Regeln. Der vorliegende Verhaltenskodex soll hierzu einen Beitrag leisten und der Aufklärung und Sensibilisierung und somit der Bewusstseinsbildung bei den Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern in Hinblick auf die Werte und Grundhaltungen der MUI und der Tirol Kliniken dienen. Gleichzeitig sollen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter – unbeschadet der einschlägigen Gesetze – durch Einhaltung der Bestimmungen dieses Verhaltenskodices vor rechtlichen, insbesondere dienst-, arbeits- und strafrechtlichen Konsequenzen geschützt werden.

### Persönlicher Anwendungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für sämtliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die einer Organisationseinheit des gemeinsamen klinischen Bereichs der MUI und der Tirol Kliniken am a. ö. Landeskrankenhaus Innsbruck-Universitätskliniken zugeordnet sind, und zwar unabhängig davon, auf welcher rechtlichen Grundlage das jeweilige Beschäftigungsverhältnis begründet wurde (z.B. BDG, VBG, Angestelltenrecht).

Darüber hinaus gilt dieser Verhaltenskodex sinngemäß für alle anderen Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter der MUI und der Tirol Kliniken, und zwar unabhängig davon, auf welcher rechtlichen Grundlage das jeweilige Beschäftigungsverhältnis begründet wurde (z.B. BDG, VBG, Angestelltenrecht).

# Grundprinzipien der Korruptionsprävention

## Die Korruptionsprävention wird von folgenden sieben Prinzipien getragen

- Das Trennungsprinzip erfordert eine strikte Trennung von Vorgängen, die in ihrer Verbindung zu Interessenkonflikten führen und die Möglichkeit eines Missbrauchs eröffnen können. Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern ist es daher verboten, sich entgeltliche oder unentgeltliche Zuwendungen jeglicher Art gewähren oder versprechen zu lassen, um z.B. Einfluss auf Beschaffungsentscheidungen zu nehmen.
- Das Dokumentationsprinzip verlangt, dass alle Leistungen und Gegenleistungen so zu gestalten und zu dokumentieren sind, dass die Überprüfbarkeit und Nachvollziehbarkeit sichergestellt ist.
- Das Äquivalenzprinzip setzt ein ausgewogenes Verhältnis von Leistung und Gegenleistung bei wechselseitigen Beziehungen (z.B. bei Kooperationen mit Dritten) voraus. Die Bemessung der Vergütung hat sich am Umfang der erbrachten Leistung, dem Zeitaufwand sowie der Qualifikation der involvierten Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu orientieren. Es ist verboten, eine Leistung ohne Gegenleistung anzunehmen.
- Das Transparenzprinzip erfordert die Offenlegung von (erlaubten) Zuwendungen, die eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter im Rahmen ihres/seines Beschäftigungsverhältnisses entgegennimmt.
- Das Prinzip der Bargeldlosigkeit verbietet die persönliche, direkte Annahme von Bargeld bzw. Geldgeschenken von Patientinnen/Patienten oder Angehörigen und Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartnern.
- Das Prinzip der Kontendistanz bedingt, dass Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die in Umsatzgeschäften mit dem sponsernden Unternehmen eingebunden sind, keine Verfügungsmacht über die Konten haben, auf die Zuwendungen fließen. Dies gilt auch für Fördervereine und ähnliche Institutionen.
- Das Prinzip der Fremdnützigkeit verlangt, dass bei der Annahme von Zuwendungen Forschungs-, Klinik-, Patienten- oder allgemeine Interessen dominieren. Reine Privatinteressen müssen vollständig eliminiert sein.

# Fallgruppen

## Geschenke und andere Vorteile

Im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis gilt, unberührt von § 27 UG, grundsätzlich ein Verbot der Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen (z.B. Geld, Gutscheine, Theaterkarten, Sachleistungen, Dienstleistungen, Vergünstigungen und Rabatte). Daher dürfen Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis weder direkt noch indirekt Geschenke oder sonstige Vorteile für sich oder eine Dritte/ einen Dritten fordern, annehmen oder sich versprechen lassen. Nicht als Geschenke oder andere Vorteile gelten orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten ohne nennenswerten wirtschaftlichen Wert (bis maximal € 50,00). Vom Geschenk- und Vorteilannahmeverbot ausgenommen sind Zuwendungen, die aus rein privatem Anlass gegeben werden.

### Verhalten gegenüber (möglichen) Geschäftspartnerinnen/ Geschäftspartnern

Geschenke oder sonstige Vorteile von (möglichen) Geschäftspartnerinnen/ Geschäftspartnern sind abzulehnen. Erlaubt sind orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten ohne nennenswerten wirtschaftlichen Wert (z.B. Reklameartikel, Kalender, Kugelschreiber, Schreibblöcke). Die persönliche, direkte Annahme von Bargeld bzw. Geldgeschenken ist ausnahmslos verboten.

### Verhalten gegenüber Patientinnen/ Patienten und/oder deren Angehörigen

Vor der Behandlung sind Geschenke oder sonstige Vorteile von Patientinnen/ Patienten und/oder deren Angehörigen abzulehnen. Dieses Verhalten wird auch für Aufmerksamkeiten empfohlen.

Nach Abschluss der Behandlung dürfen Aufmerksamkeiten von Patientinnen/ Patienten und/oder deren Angehörigen im Gegenwert von maximal € 50,00 (z.B. Pralinen, Blumen) angenommen werden. Die persönliche, direkte Annahme von Bargeld bzw. Geldgeschenken ist ausnahmslos verboten.

### Gemeinschaftskassen (Stationskassen bzw. Kaffeekassen)

Sofern nach Abschluss der Behandlung Patientinnen/Patienten und/oder deren Angehörige geringe Geldbeträge (bis maximal € 50,00) für eine Einrichtung (Station, Ambulanz, Klinik, Abteilung etc.) zur Verfügung stellen möchten, so ist dies ausnahmslos zu Gunsten von Stationskassen bzw. Kaffeekassen zulässig. Darüber hinausgehende Geldbeträge müssen von den Patientinnen/ Patienten und/oder deren Angehörigen bei der Anstaltskassa zu Gunsten der Organisationseinheit der Krankenanstalt überwiesen werden. Der persönliche, direkte Kontakt mit Bargeld bzw. Geldgeschenken durch Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern ist ausnahmslos verboten.

Zuwendungen an Gemeinschaftskassen (Stationskassen bzw. Kaffeekassen) gelten nicht als personenbezogene Zuwendungen an eine natürliche Person, sondern werden der Einrichtung zugerechnet. Die Verwendung der Mittel aus Gemeinschaftskassen (Stationskassen bzw. Kaffeekassen) darf ausschließlich nach dem Anstaltszweck bzw. für die Gemeinschaftspflege zu Gunsten der betreffenden Organisationseinheit erfolgen.

### Verhalten bei Verschreibung bzw. Abgabe von Arzneimitteln und/oder Medizinprodukten

Bei der Verschreibung oder Abgabe von Arzneimitteln ist es untersagt, eine Prämie, finanzielle oder materielle Vorteile oder Naturalrabatte zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

Bei der Verschreibung, Abgabe, Beschaffung, Errichtung, Inbetriebnahme oder Anwendung von Medizinprodukten ist es verboten, eine Prämie, finanzielle oder materielle Vorteile zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern ist der Verkauf von Arzneimitteln und/oder Medizinprodukten auf eigene Rechnung oder kommissionsweise an Patientinnen/ Patienten, Angehörige oder Dritte grundsätzlich untersagt. Im Einzelfall wird eine rechtliche Prüfung vorgenommen werden.

## Einladungen zu Essen und Feiern

Grundsätzlich sind Essenseinladungen von (möglichen) Geschäftspartnerinnen/ Geschäftspartnern im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis abzulehnen. Ausnahmsweise dürfen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter Einladungen zu Essen aus gesellschaftlichen Verpflichtungen annehmen, wenn die Teilnahme dienstlich geboten und von der Vorgesetzten/dem Vorgesetzten erlaubt wurde oder im Rahmen von Veranstaltungen unter Berücksichtigung der entsprechenden Bestimmungen dieses Verhaltenskodices erfolgt.

Die Annahme von Einladungen zu Veranstaltungen mit bloßem Unterhaltungscharakter von Unternehmen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis (z.B. Weihnachtsfeier eines Pharmaunternehmens) ist verboten.

## Teilnahme an Kongressen, Vorträgen, Symposien, Workshops und Firmenproduktveranstaltungen uÄ

Ein bedeutender Teil von Kongressen, Vorträgen, Symposien, Workshops und Firmenproduktveranstaltungen (kurz Veranstaltungen) wird insbesondere von der Pharma- und Medizinproduktindustrie (kurz Unternehmen) organisiert und (mit-)finanziert. Das kann zu Abhängigkeiten und Interessenkonflikten führen. Diese sollen durch die Einhaltung allgemeiner Grundsätze für die Teilnahme an fremdfinanzierten Veranstaltungen und einen bewussten Umgang mit Einladungen von Unternehmen vermieden werden.

### Grundsätze für die fremdfinanzierte aktive Teilnahme an Veranstaltungen

Beabsichtigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter eine Vortrags- oder Vorsitztätigkeit im Rahmen von fremdfinanzierten Veranstaltungen zu übernehmen, hat vorab die Meldung einer Nebenbeschäftigung an die jeweilige Arbeitgeberin zu erfolgen, wenn diese Tätigkeit erwerbsmäßig erfolgt. Sofern die Vortragsoder Vorsitztätigkeit von der jeweiligen Arbeitgeberin nicht untersagt wird, dürfen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter die Vortrags- oder Vorsitztätigkeit mit Unternehmen vereinbaren. Die Verhältnismäßigkeit (insbesondere Leistung bzw. Dauer der Veranstaltung – Höhe des Honorars samt Reise- und Aufenthaltskosten) muss hierbei beachtet werden. Die Einholung der Zustimmung der jeweiligen Arbeitgeberin wird empfohlen.

## Grundsätze für die fremdfinanzierte passive Teilnahme an Veranstaltungen

Unternehmen sind darauf hinzuweisen, dass die Teilnahme an fremdfinanzierten Veranstaltungen ohne Vortags- oder Vorsitztätigkeit an Veranstaltungen der Zustimmung der jeweiligen Arbeitgeberin bedarf und die Einladung an die betreffende Organisationseinheit der MUI bzw. der Tirol Kliniken zu richten ist. Ad personam-Einladungen zur passiven Teilnahme an fremdfinanzierten Veranstaltungen sind abzulehnen.

Die fremdfinanzierte passive Teilnahme an Veranstaltungen erfordert die schriftliche Zustimmung und ggf die Freistellung durch die jeweilige Arbeitgeberin. Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter haben alle relevanten Informationen über die Veranstaltung und deren Finanzierung (z.B. Tagungsprogramm, Höhe der Reise- und Aufenthaltskosten und Teilnahmegebühren) samt Bestätigung der Zweckmäßigkeit der Teilnahme durch die Vorgesetzte/den Vorgesetzten vorzulegen. Die Teilnahme ist nur zulässig, wenn die Vermittlung von medizinischem Wissen und praktischen Erfahrungen gegenüber privaten Interessen im Vordergrund steht.

Im Einzelfall ist zu prüfen, ob die Teilnahme laufende Geschäftsbeziehungen beeinflussen könnte. Dies gilt insbesondere für Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Entscheidungsbefugnis hinsichtlich künftiger Beschaffungsentscheidungen.

## Grundsätze für die fremdfinanzierte aktive und passive Teilnahme an Veranstaltungen

Die Teilnahme an einem angemessenen Rahmenprogramm bei fremdfinanzierten Veranstaltungen (z.B. ein gemeinsames Abendessen der Teilnehmerinnen/ Teilnehmer) ist zulässig. Darüber hinausgehende Leistungen (z.B. Anbot kostenloser Freizeitveranstaltungen) sind abzulehnen.

Die Bezahlung von Reise- und Aufenthaltskosten von Mitreisenden (z.B. Angehörige) durch Unternehmen ist untersagt.

Die Übernahme von Kosten für interne Veranstaltungen von Organisationseinheiten der MUI bzw. der Tirol Kliniken (z.B. Weihnachtsfeiern, Jubiläen) durch Unternehmen ist untersagt. Zahlungen und/oder Zuschüsse von Unternehmen, die zum Zwecke der Ausrichtung interner Veranstaltungen angeboten oder gewährt werden, sind abzulehnen.

Die (teilweise) Übernahme von Kosten bzw. Zuschüssen für interne Fachveranstaltungen von Organisationseinheiten der MUI bzw. der Tirol Kliniken (z.B. Fortbildungsveranstaltungen, Fachtagungen) ist grundsätzlich zulässig. Voraussetzung dafür ist im Einzelfall der Abschluss einer schriftlichen Vereinbarung des betreffenden Unternehmens mit der MUI bzw. den Tirol Kliniken.

## Beteiligungen und Nebenbeschäftigungen

Wenn Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter mit Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartnern zusammenarbeiten und gleichzeitig in einem Beschäftigungsverhältnis mit diesen Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartnern stehen, oder an Unternehmen dieser Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartner beteiligt sind, können Interessen- und Loyalitätskonflikte entstehen.

Derartige erwerbsmäßige Nebenbeschäftigungen (selbständige oder unselbständige Tätigkeit für Dritte) und jede Form der Beteiligung an solchen Unternehmen (z.B. Aktien, Beteiligungen an Gesellschaften und Kooperationen jeder Art, Ausübung von Einzelunternehmen, Beteiligung an Gründungsvorgängen) sind der jeweiligen Arbeitgeberin unverzüglich schriftlich zu melden. Dasselbe gilt auch für jede Änderung von derartigen, nicht untersagten Nebenbeschäftigungen oder Beteiligungen (z.B. Erweiterung des Tätigkeitsbereiches der Nebenbeschäftigung, Erweiterung oder Änderung der Art der Beteiligung).

## Klinische Prüfungen

Klinische Prüfungen sind nach Maßgabe der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen sowie international anerkannten Leitlinien, insbesondere der Guten Klinischen Praxis (Good Clinical Practice, GCP) durchzuführen. Jede klinische Prüfung muss vor deren Beginn an die OE CTC (Clinical Trial Center – Koordinierungszentrum für klinische Studien) gemeldet und durch die Ärztliche Direktion freigegeben werden.

Bei Durchführung klinischer Prüfungen sind neben den auf Seite 3 beschriebenen Grundprinzipien insbesondere nachfolgende Bestimmungen einzuhalten

### Verbot der gleichzeitigen Nebenbeschäftigung oder Beteiligung

Die an einer klinischen Prüfung mitwirkenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter dürfen nicht gleichzeitig in einem Beschäftigungsverhältnis mit einem Unternehmen stehen oder an einem Unternehmen beteiligt sein, welches die klinische Prüfung von der MUI bzw. den Tirol Kliniken durchführen lässt. Dementsprechend haben die betreffenden Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter vor Beginn der klinischen Prüfung ein Beschäftigungsverhältnis bei und/oder eine Beteiligung an Unternehmen, die als Sponsoren und/oder Auftragsforschungsinstitute einer klinischen Prüfung auftreten, der jeweiligen Arbeitgeberin zu melden. Die Mitwirkung an der klinischen Prüfung ist in diesen Fällen untersagt.

### Verpflichtung zum Abschluss von Verträgen

Kommerzielle klinische Prüfungen sowie Nicht-Interventionelle Studien setzen Verträge zwischen einem Sponsor und der MUI bzw. den Tirol Kliniken voraus, die den Sponsor zur Übernahme studienbedingter Leistungen verpflichten. Solche Verträge sind von der Leiterin/dem Leiter der jeweiligen Organisationseinheit zu unterzeichnen. Prüferinnen/Prüfer sollen die Verträge mit dem Vermerk „zustimmend zur Kenntnis genommen“ mitunterfertigen. Verträge über studienspezifische Mehrleistungen müssen vom Sponsor kommerzieller klinischer Prüfungen mit den Tirol Kliniken abgeschlossen werden.

### Annahmeverbot von finanziellen Leistungen des Sponsors

Die Rechnungslegung und Gebarung für die Durchführung einer klinischen Prüfung werden mit dem Sponsor auf separaten Konten (z.B. Drittmittelkonto) der MUI bzw. der Tirol Kliniken abgewickelt. Die Rechnungslegung und Gebarung erfolgt durch die jeweils zuständige Finanzabteilung. Den an der klinischen Prüfung im Zusammenhang mit der konkreten Studie mitwirkenden Mitarbeiterinnen/ Mitarbeitern ist es untersagt, ad personam finanzielle Leistungen vom Sponsor zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Vereinbarungen über zusätzliche Leistungen, die über die Durchführung der klinischen Prüfung selbst hinausgehen (z.B. Koordination von Prüfzentren durch die Leiterin/den Leiter der klinischen Prüfung), sind zulässig.

### Unabhängige Interpretation von Ergebnissen

Forschungsergebnisse sind tatsachengetreu und unbeeinflusst auszuwerten und festzuhalten. Hierbei sind das Nutzen-Risiko-Verhältnis sowie die Kosten des geprüften Produktes oder Verfahrens objektiv darzustellen. Die Interpretation der Ergebnisse hat unabhängig von den Interessen des jeweiligen Sponsors zu erfolgen.

# Sanktionen

## Dienst- und arbeitsrechtliche Konsequenzen

Bei Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex können dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen werden. Dies kann bei schweren Verstößen bis zum Verlust des Arbeitsplatzes führen.

## Strafrechtliche Konsequenzen

Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter sind Amtsträger im Sinne des Strafgesetzbuches (StGB) und können sich bei Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex insbesondere aufgrund folgender Delikte strafbar machen:

- Bestechlichkeit (§ 304 StGB), welche eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter verwirklicht, die/der für die pflichtwidrige<sup>1</sup> Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts<sup>2</sup> einen Vorteil für sich oder Dritte fordert, annimmt oder sich versprechen lässt;
- Vorteilsannahme (§ 305 StGB), welche eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter verwirklicht, die/der für die pflichtgemäße<sup>3</sup> Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts für sich oder Dritte einen Vorteil fordert oder einen ungebührlichen Vorteil annimmt oder sich versprechen lässt;
- Vorteilsannahme zur Beeinflussung (§ 306 StGB; sogenanntes „Anfüttern“), welche eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter verwirklicht, die/der – außer in den Fällen der §§ 304 und 305 StGB – mit dem Vorsatz, sich dadurch in seiner Tätigkeit als Amtsträger beeinflussen zu lassen, für sich oder Dritte einen Vorteil fordert oder einen ungebührlichen Vorteil annimmt oder sich versprechen lässt;
- Wettbewerbsbeschränkende Absprache bei Vergabeverfahren (§ 168b StGB);
- Geschenkkannahme durch Machthaber (§ 153a StGB).

## Sonstige Konsequenzen

Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex können insbesondere auch standes- und disziplinarrechtliche Konsequenzen (bis zur Untersagung der Berufsausübung) und zivilrechtliche Konsequenzen (Unwirksamkeit von Verträgen, Schadenersatzpflichten) haben.

## Ansprechpersonen

Sollten Sie Fragen oder Anregungen zu diesem Verhaltenskodex haben, wenden Sie sich bitte an die Rechtsabteilungen der MUI oder der Tirol Kliniken.

## Rechtsquellen

- Strafgesetzbuch (insb. §§ 304 ff StGB)
- Medizinproduktegesetz (§ 108 MPG)
- Arzneimittelgesetz (§§ 55a, 55b AMG)
- Ärztegesetz (§ 53 ÄrzteG)
- Zahnärztegesetz (§ 35 ZahnärzteG)
- Gesetz gegen den Unlauteren Wettbewerb (§ 10 UWG)
- Verhaltenskodex der Ärztekammer (§ 4)
- Landesbedienstetengesetz (§ 12 L-BedG)
- Beamtendienstrechtsgesetz (§§ 43, 59 BDG)
- Vertragsbedienstetengesetz (§§ 43, 59 BDG iVm § 5 VBG)
- Universitätsgesetz (§§ 26 ff UG)
- Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten
- Anstaltsordnungen der von den Tirol Kliniken geführten Krankenanstalten

1 Pflichtwidrig handelt, wer konkreten Dienstpflichten zuwider handelt oder Ermessen missbräuchlich ausübt (z.B. durch unsachliche Bevorzugung).  
2 Amtsgeschäfte sind Handlungen oder Unterlassungen, durch die eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter Dienstpflichten erfüllt.  
3 Pflichtgemäß handelt, wer im Einklang mit den einschlägigen Rechtsnormen und ausschließlich nach sachlichen Erwägungen vorgeht.