

» Compliance- Richtlinie



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	3
Funktionen von Compliance	4
Schutzfunktion	4
Beratungs- und Informationsfunktion	4
Überwachungsfunktion	5
Aufdeckung von Regelverstößen	5
Fehlverhaltensbekämpfungsstelle, § 81a SGB V	6
Compliance-relevante Risikofelder	7
Finanzielle Integrität und wahrheitsgemäße Buchführung	7
Anlage und Verwaltung von Finanzmitteln	8
Datenschutz	8
Datenschutzbeauftragter, § 5 BDSG	9
Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis	9
IT-Nutzung	10
Aufgaben der Administratoren	11
Beschaffung und Vergabe	11
Antikorruption / Strafrecht	12
Auswirkungen von Compliance auf Rechtsgebiete der Beschäftigten	13
Arbeitsrecht	13
Pflichten der KZBV als Arbeitgeber	14
Pflichten der Mitarbeiter als Arbeitnehmer	15
Strafrecht	17
Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt, § 266a StGB	17
Beitrags-, Anstellungs-, Renten-, Spesen- und Beschaffungsbetrug, § 263 StGB	17
Untreue, § 266 StGB	18
Korruptionsdelikte, §§ 331, 332 StGB	18
Haftung der KZBV	19
Konsequenzen bei Fehlverhalten	19
Ansprechpartner	20
Impressum	21

Einleitung

Die Kassenzahnärztliche Bundesvereinigung (KZBV) ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Sie vertritt die Interessen der Vertragszahnärztinnen und Vertragszahnärzte in Deutschland. Die Aufgaben der KZBV, wie auch der Kassenzahnärztlichen Vereinigungen als deren Mitgliedsorganisationen, resultieren aus dem SGB V. Wichtigste Aufgabe der KZBV ist die Sicherstellung der vertragszahnärztlichen Versorgung.

Regelkonformes und verantwortliches Handeln gehören zu den tragenden Fundamenten, um die gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen und ein glaubwürdiger Ansprechpartner für die Belange der Vertragszahnärzte zu sein.

Die KZBV hat sich deshalb diese Compliance-Richtlinie gegeben, die wesentliche Grundsätze und Regeln für ein Verhalten innerhalb der Körperschaft sowie im Verhältnis zu externen Partnerinnen und Partnern und der Öffentlichkeit beschreibt. Die Compliance-Richtlinie behandelt Handlungs- und Risikofelder und spricht hierzu verbindliche Empfehlungen aus. Indem sie für rechtliche Risiken sensibilisiert, hilft sie Rechtsverstöße zu vermeiden.

Diesen Grundsätzen und Regeln haben sich der Vorstand und alle Beschäftigten der KZBV verpflichtet.

Funktionen von Compliance

Schutzfunktion

Compliance bedeutet die Einhaltung von Regeln, Gesetzen und Vorschriften, aber auch von freiwilligen internen Regelungen. Die Einhaltung aller geltenden Gesetze, Vorschriften, Richtlinien, Regeln, Verträge sowie von freiwilligen Vereinbarungen ist für die KZBV als Körperschaft des öffentlichen Rechts selbstverständlich. Jeder Verstoß gegen geltendes Recht kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung.

Der Vorstand sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dass ihr Handeln im Einklang mit der Rechtsordnung und den für die KZBV geltenden Bestimmungen steht und so die Reputation der KZBV bewahrt bleibt. Alle Führungskräfte sind verpflichtet, die wesentlichen Gesetze, Vorschriften und internen Bestimmungen zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind.

Zur Schutzfunktion von Compliance zählt es ferner, mögliche Interessenkonflikte frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

Beratungs- und Informationsfunktion

Die KZBV wird hinsichtlich der Einhaltung und Überwachung von Compliance durch einen Compliance-Manager und einen Innenrevisor (§ 79 Abs. 7 SGB V) beraten. Diese unterstützen den Vorstand der KZBV u.a. in allen Compliance-relevanten Fragestellungen.

Ziel ist es, das Bewusstsein des Vorstands und der Beschäftigten für potentielle Risiken und Konflikte zu schärfen, die anlässlich oder aus ihrer Tätigkeit entstehen können. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen idealerweise in die Lage versetzt werden, konfliktträchtige Konstellationen frühzeitig zu erkennen und sich in entsprechenden Situationen gesetzestreu zu verhalten.

Überwachungsfunktion

Die Beachtung von Pflichten muss überwacht werden. Daher hat Compliance ebenso eine Überwachungsfunktion.

Die Aufgabe des Compliance-Managers ist es, Verstöße gegen Richtlinien sowie rechtswidrige und strafbare Handlungen in der KZBV und aus der KZBV heraus zu unterbinden.

Der Compliance-Manager überwacht zum Beispiel die Einhaltung von Arbeitnehmerschutzvorschriften, die Einhaltung von Wettbewerbs- und Vergaberecht oder Vorschriften und Richtlinien gegen Korruption, Betrug oder Untreue. Daneben berät er den Vorstand bei der Einführung und Fortentwicklung der Compliance-Organisation.

Die Funktion des Compliance-Managers umfasst in diesem Zusammenhang auch die Vorbeugung der Entstehung von Unregelmäßigkeiten oder einer rechts- bzw. zweckwidrigen Nutzung von Finanzmitteln im Zusammenhang mit den Aufgaben der KZBV, geht insoweit jedoch über den Tätigkeitsbereich der Stelle zur Bekämpfung wirtschaftlichen Fehlverhaltens nach § 81a SGB V der KZBV (nachfolgend: Fehlverhaltensbekämpfungsstelle) hinaus, als ihm neben einem anlassbezogenen Tätigwerden insbesondere auch die fortlaufende Überwachung und Einhaltung Compliance-relevanten Verhaltens des Vorstands und der Beschäftigten sowie die stetige Überprüfung und ggf. Anpassung bzw. Weiterentwicklung der bestehenden Compliance-Organisation obliegt.

Demgegenüber zielt die Tätigkeit des Innenrevisors insbesondere auf eine rückwirkende Überprüfung von (auch potentiell Compliance-relevanten) Vorgängen.

Aufdecken von Regelverstößen

Hinweise auf Compliance-Verstöße können sowohl bei der Direktorin als auch dem Compliance-Manager eingereicht werden. Die Beschäftigten der KZBV können ihre Hinweise in Textform oder mündlicher Form geben. Diese werden einer unabhängig voneinander erfolgenden Prüfung durch die Direktorin sowie den Compliance-Manager unterzogen.

Soweit das Ergebnis dieser Prüfung konkrete Anhaltspunkte auf Unregelmäßigkeiten oder auf eine rechts- oder zweckwidrige Nutzung von Finanzmitteln im Zusammenhang mit den Auf-

gaben der KZBV zu Tage fördert, soll sich der Compliance-Manager an die Fehlverhaltensbekämpfungsstelle der KZBV wenden. Er soll sich nach vorheriger Abstimmung mit der Direktorin ferner in den Fällen an die Fehlverhaltensbekämpfungsstelle der KZBV wenden, in denen ein Anfangsverdacht auf eine strafbare Handlung mit nicht nur geringfügiger Bedeutung für die gesetzliche Krankenversicherung besteht.

Fehlverhaltensbekämpfungsstelle, § 81a SGB V

Die von der KZBV eingerichtete Fehlverhaltensbekämpfungsstelle hat Eingaben nachzugehen, die auf Unregelmäßigkeiten oder eine rechtswidrige oder zweckwidrige Nutzung von Finanzmitteln im Zusammenhang mit den Aufgaben der KZBV hindeuten. Sie verfügt über eine eigene Verfahrensordnung.

Über die Arbeit und Ergebnisse der Fehlverhaltensbekämpfungsstelle berichtet der Vorstand der Vertreterversammlung im Abstand von zwei Jahren. Die Fehlverhaltensbekämpfungsstelle der KZBV führt die jeweiligen Berichte der KZVen über die Arbeit und Ergebnisse deren Fehlverhaltensbekämpfungsstellen zusammen und veröffentlicht die zusammengeführten Berichte im Rahmen eines eigenen Berichts der KZBV im Internet, welcher auch der Aufsicht zugeleitet wird. Die KZBV erlässt zudem nähere Bestimmungen für die Arbeit der Fehlverhaltensbekämpfungsstellen der KZVen.

Auf Grundlage der Arbeit der Fehlverhaltensbekämpfungsstelle soll die KZBV die Staatsanwaltschaft unverzüglich unterrichten, wenn die Prüfung von Hinweisen ergibt, dass im Rahmen des Zuständigkeitsbereichs der Fehlverhaltensbekämpfungsstelle ein Anfangsverdacht auf strafbare Handlungen mit nicht nur geringfügiger Bedeutung für die gesetzliche Krankenversicherung besteht.

Compliance-relevante Risikofelder

Die Compliance-Richtlinie zeigt nachfolgend auf, welche Situationen konfliktträchtig sind und wie sich der Vorstand und jeder einzelne Mitarbeiter in diesen Situationen ordnungsgemäß verhält. Im Weiteren werden ordnungswidrige und strafrechtliche Konsequenzen dargestellt, die im Kontext zu den Aufgaben der KZBV stehen.

Finanzielle Integrität und wahrheitsgemäße Buchführung

Geschäftsprozesse, Finanztransaktionen und Unterlagen der KZBV müssen gesetzmäßig, lückenlos, ordnungsgemäß und wahrheitsgemäß sein. Hierzu werden alle Geschäftsvorgänge, Vermögenswerte und Verbindlichkeiten in Übereinstimmung mit gesetzlichen Anforderungen aufgezeichnet und nach den für die KZBV gültigen Rechnungslegungsvorschriften dokumentiert.

Zur Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Dokumentation und Aufbewahrung von Unterlagen sind Genauigkeit und Vollständigkeit sowie Verantwortungsbewusstsein bei allen Geschäftsabläufen unverzichtbar.

Die KZBV hat gemäß § 75 Abs. 7 Nr. 3 SGB V Richtlinien über die Betriebs-, Wirtschafts- und Rechnungsführung für die Kassenzahnärztlichen Vereinigungen aufgestellt. Soweit diese die Durchführung der eigenen Verwaltungsaufgaben betreffen, hat sich die KZBV im Wege der Selbstverpflichtung auf die analoge Einhaltung dieser Richtlinien verpflichtet.

Für die Geschäftsvorgänge, die den Zahlungsverkehr betreffen, wird besonderer Wert auf das „Vier-Augen-Prinzip“ gelegt. Durch die Beteiligung oder Kontrolle von mindestens zwei Instanzen wird ein hoher Sicherheitsstandard geschaffen.

Die Rechnungsführung umfasst den baren und unbaren Zahlungsverkehr, die Buchführung und die Rechnungslegung. Alle baren und unbaren Zahlungen müssen auf sachliche und rechnerische Richtigkeit geprüft werden. Die Anweisung zur Leistung erfolgt ausschließlich durch die Vorstandsmitglieder, die Direktorin bzw. die Leitung der Abteilung „Finanz und Innere Verwaltung“. Jeder Zahlungsverkehr ist von zwei Zeichnungsberechtigten zu veranlassen. Näheres regelt die Muster-Kassenordnung der KZBV.

Im Übrigen gelten für die KZBV bei der Erhebung und Verwendung finanzieller Mittel zur Erfüllung ihrer Aufgaben die Haushaltsgrundsätze von Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit (§ 69 Abs. 2 SGB IV i.V.m. § 78 Abs. 3 Satz 3 SGB V).

Anlage und Verwaltung von Finanzmitteln

Die Grundlagen für die Anlage und Verwaltung der Vermögensmittel ergeben sich insbesondere aus § 78 SGB V und den §§ 80 - 83 und 85 SGB IV. Der Anlagesicherheit und dem Risikomanagement kommt dabei eine entscheidende Bedeutung zu. Demnach sind die Mittel der KZBV so anzulegen und zu verwalten, dass ein Verlust ausgeschlossen, ein angemessener Ertrag erzielt wird und eine ausreichende Liquidität gewährleistet ist. Die Sicherheit der Vermögensanlage im Vermögensrecht der KZBV hat somit höchste Priorität.

Die dort genannten Vorschriften werden durch die Richtlinie über die Anlage von KZBV-Geldern konkretisiert. Gegenstand der Anlagerichtlinie ist die verbindliche Festlegung von allgemeinen Grundsätzen für die Anlage und Verwaltung von Finanzmitteln durch die KZBV.

Datenschutz

Die KZBV ist zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten berechtigt. Bei der Erhebung, Speicherung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten von Beschäftigten, Mitgliedern, Patienten oder von Dritten achtet die KZBV auf größte Sorgfalt und strenge Vertraulichkeit sowie die Einhaltung geltender Gesetze und Regeln. Personenbezogene Daten werden nur zu den gesetzlich formulierten Zwecken erhoben.

Die KZBV stellt hohe Anforderungen an den Datenschutz, insbesondere im Hinblick auf Koordination, Beratung und Kontrolle datenschutzrechtlicher Anforderungen. Hierbei beachtet die KZBV stets das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung sowie die Anforderungen insbesondere des SGB X, der DS-GVO und des BDSG zur Verwendung personenbezogener Daten.

Jeder Mitarbeiter hat sich auf die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Anforderungen nach Art. 5 Abs. 1 DS-GVO zu verpflichten.

Datenschutzbeauftragter, § 5 BDSG

Aufgrund datenschutzrechtlicher Vorschriften ist der Vorstand verpflichtet, die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen durch Bestellung eines Datenschutzbeauftragten und interne Maßnahmen sicherzustellen. Der Datenschutzbeauftragte hat vorrangig die Datenverarbeitung zu überwachen und das datenverarbeitende Personal mit den besonderen Erfordernissen des Datenschutzes vertraut zu machen. Die Nichtbestellung eines Datenschutzbeauftragten stellt eine Ordnungswidrigkeit dar.

Das Bundesdatenschutzgesetz fordert, dass alle an der Datenverarbeitung Beteiligten und damit für den Datenschutz verantwortlichen Mitarbeiter mit Ziel und Inhalt des Datenschutzes vertraut gemacht werden. Erforderlich ist, dass bei allen, die personenbezogene Daten verarbeiten, das nötige Bewusstsein für Bedeutung und Notwendigkeit des Datenschutzes vorhanden ist. Die dafür erforderlichen Kenntnisse zu vermitteln ist ausdrückliche Aufgabe des Datenschutzbeauftragten. Beschäftigte, die mit personenbezogenen Daten umgehen, werden entsprechend geschult und erhalten Unterstützung durch den Datenschutzbeauftragten.

Im Rahmen seiner Weisungsfreiheit ist der Datenschutzbeauftragte berechtigt, unter Berücksichtigung der Erfordernisse und Möglichkeiten des Betriebes selbst zu bestimmen, welches die geeigneten Maßnahmen zur Schulung der Beschäftigten sind. Der Vorstand hat hierfür die erforderlichen Räume, Mittel, Materialien etc. zur Verfügung zu stellen und ggf. die Teilnahme an der Schulungsveranstaltung für die in Betracht kommenden Mitarbeiter anzuordnen.

Datenschutz im Beschäftigungsverhältnis

Die strikte Beachtung datenschutzrechtlicher Anforderungen ist für die KZBV auch intern, hinsichtlich der Mitarbeiter ein wichtiges Thema. Das Bundesdatenschutzgesetz normiert gesondert geregelte Anforderungen an den Datenschutz im Umgang mit Beschäftigten. Dort ist unter anderem geregelt, dass personenbezogene Daten eines Beschäftigten nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden dürfen, wenn das für die Entscheidung über die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses oder im bestehenden Beschäftigungsverhältnis für dessen Durchführung oder Beendigung erforderlich ist.

Der gesondert geregelte Beschäftigtendatenschutz schützt nicht nur den Vorstand und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich in einem aktiven Anstellungsverhältnis befinden, sondern auch Bewerber und ehemalige Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter. Die Regelungen des gesonderten Datenschutzes sind insbesondere bei der Verwendung von Personalfragebögen und der Speicherung von Bewerberdaten relevant.

Maßnahmen der Korruptionskontrolle oder Korruptionsbekämpfung können unter Umständen mit dem Beschäftigtendatenschutz kollidieren.

So ist die Beobachtung oder Überprüfung des E-Mail-Verkehrs oder von Telefonaten von Mitarbeitern datenschutzrechtlich bedenklich. Hier ist stets eine Vereinbarkeit mit den Anforderungen des Datenschutzes besonders zu prüfen.

Die nachfolgenden Dienstanweisungen bzw. Dienstvereinbarungen regeln die Anforderungen des Beschäftigtendatenschutzes im Detail.

- Gleitzeitordnung
- Dienstvereinbarung über die Einführung und Anwendung der „elektronischen Personalakte“ in der KZBV
- Dienstvereinbarung über die Einführung und Anwendung des „Mitarbeitergesprächs“ in der KZBV

IT-Nutzung und Administration

Das Informationssystem der KZBV gewährleistet den Schutz und die Sicherheit der ihm anvertrauten Datenbestände. Der Vorstand und die Beschäftigten sind zur Verschwiegenheit und zum verantwortungsbewussten Umgang mit Zugangsinformationen und Passwörtern verpflichtet.

Des Weiteren werden die Mitarbeiter im Rahmen der Sicherheitsrichtlinie zur IT-Nutzung sowie der Sicherheitsrichtlinie für IT-Benutzer mit den Fragen des Datenschutzes und der Sicherheit im Umgang mit elektronischen Kommunikationssystemen vertraut gemacht und über die Kontroll- und Zugriffsmöglichkeiten des Vorstandes informiert. Datenbestände der Beschäftigten dürfen durch den Vorstand nur aus wichtigem Grund geöffnet und eingesehen werden.

Zur Erreichung der bestmöglichen IT-Sicherheit hat der Vorstand der KZBV ein IT-Sicherheitsteam berufen. Diesem obliegt die primäre Aufgabe, den Vorstand der KZBV bei der Planung und Umsetzung der IT-Sicherheit zu beraten, Sicherheitsziele und -strategien festzulegen und deren Umsetzung zu überprüfen.

Die IT-Systeme, die zugehörige IT-Infrastruktur und die IT-Dienste werden durch das Administrationsteam betreut und gewartet.

Dieses ist dafür verantwortlich, dass durch wirksame Maßnahmen die Sicherheitsziele realisiert werden und ihre Einhaltung (z. B. durch Protokollierung und Auswertung von Zugriffen auf Datenbestände des Informationssystems) kontrolliert werden können.

Es unterstützt den einzelnen IT-Benutzer bei der Arbeit an IT-Diensten und die einzelnen Abteilungen der KZBV bei der Einrichtung und Löschung eines IT-Benutzers, bei der Einrichtung und Löschung des Zugriffs auf Lotus Notes durch Dritte und bei der Erstellung und Pflege von Lotus Notes Datenbanken.

Das Aufgabenspektrum des Administrationsteams ist in der Sicherheitsrichtlinie für Administratoren näher beschrieben. Diese ist allen Administratoren in schriftlicher oder elektronischer Form zur Kenntnis zu bringen.

Beschaffung und Vergabe

Die KZBV hat sich eine Beschaffungs- und Vergabeordnung gegeben, um einen wirtschaftlichen und sparsamen Umgang mit Finanzmitteln sicherzustellen und die Vorschriften und Regelungen über die Vergabe öffentlicher Aufträge einzuhalten.

Dieses Verfahren beschreibt, was es beim Einkauf von Gütern und Leistungen zu beachten gilt. Durch ein transparentes Verfahren soll sichergestellt werden, dass die Vergabe fair und effizient erfolgt. Die Vorschriften zum Vergaberecht gewährleisten, dass die Grundsätze des Wettbewerbs Beachtung finden und das wirtschaftlichste Angebot ermittelt werden kann.

Antikorruption / Strafrecht

Die KZBV wendet sich ausdrücklich gegen jede Form von Korruption und Bestechung und alle mit unlauteren Mitteln vorgenommenen Geschäfte. Der Vorstand und die Beschäftigten der KZBV müssen jeden Anschein vermeiden, im Rahmen ihrer Tätigkeit für persönliche Vorteile empfänglich zu sein.

Es ist dem Vorstand und den Mitarbeitern untersagt, im Zusammenhang mit der Vorbereitung, dem Abschluss oder der Durchführung von Vertragsverhältnissen für die KZBV mit Dritten von diesen Vorteile zu fordern oder anzunehmen.

Neben empfindlichen strafrechtlichen Sanktionen entsteht im Zusammenhang mit der Aufdeckung von korruptionsrelevantem Verhalten ein die KZBV beeinträchtigender Vertrauensverlust. Jeder Anschein korruptionsverdächtigen Verhaltens ist daher zwingend zu unterbinden, da bereits dieser einen die KZBV schädigenden Reputationsverlust zur Folge haben kann.

Um in diesem sensiblen Bereich für die erforderliche Bestimmtheit und Transparenz zu sorgen, hat sich die KZBV eine Antikorruptionsrichtlinie gegeben, die Grundsätze festlegt und Regeln für die Anwendung in der Praxis beschreibt.

Auswirkung von Compliance auf Rechtsgebiete der Beschäftigten

Arbeitsrecht

Compliance wirkt sich in erheblichem Maße im Arbeitsrecht aus und bedeutet auch hier die Einhaltung sämtlicher relevanter rechtlicher Vorgaben. Die gesetzlichen Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern finden sich nicht nur in den Vorschriften des Arbeitsrechts, sondern auch verstreut in vielen anderen Gesetzen.

Gesetzliche Rechte und Pflichten im Rahmen von Compliance im Arbeitsrecht befinden sich insbesondere:

- › im Haustarif,
- › im Arbeitszeitgesetz,
- › im Arbeitsschutzgesetz,
- › im Arbeitssicherheitsgesetz,
- › in den Unfallverhütungsvorschriften der Berufsgenossenschaften,
- › in den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes,
- › in den Regelungen über die Arbeitnehmerüberlassung,
- › in steuerlichen Vorschriften,
- › in den Regelungen über die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge.

Die Einhaltung sämtlich relevanter rechtlicher Vorgaben ist daher auch im Verhältnis zwischen KZBV/Mitarbeiter betroffen und beschränkt sich nicht lediglich auf die gesetzlichen Rechte und Pflichten, sondern selbstverständlich auch auf die zwischen der KZBV und den Arbeitnehmern einzelvertraglich getroffenen Vereinbarungen.

Über die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Dienstvereinbarungen und die sich hieraus ergebenden Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte wacht zudem der Personalrat der KZBV, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung.

Pflichten der KZBV als Arbeitgeber

Die KZBV verpflichtet sich:

- Zur Einhaltung datenschutzrechtlicher Anforderungen im Arbeitsverhältnis. Hierbei unterstützt der Datenschutzbeauftragte den Vorstand und die Beschäftigten.
- Zur Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften, insbesondere der Regelungen über die Arbeitszeit, der Regelungen des Schwerbehindertenrechts und der Regelungen des Mutterschutz- und Elternzeitrechts. Neben dem Personalrat wurde zur Wahrnehmung unter anderem auch dieser Aufgaben eine Schwerbehindertenvertretung gebildet sowie von den Mitarbeiterinnen eine Gleichstellungsbeauftragte gewählt.

Dass die Beschäftigten entsprechend der Bestimmungen des Haustarifvertrages und ggf. des Arbeitszeitgesetzes arbeiten und hierbei die gesetzlich vorgesehenen Pausen einhalten, wird durch die eingeführte technische Zeiterfassung der KZBV gewährleistet. Überstunden werden durch ein Arbeitszeitkonto ordnungsgemäß erfasst. Zur näheren Ausgestaltung hat die KZBV mit den Mitarbeitern eine Dienstvereinbarung zur gleitenden Arbeitszeit (Gleitzeitordnung) abgeschlossen. Als zentraler Ansprechpartner für alle Fragen zur Gleitzeitordnung steht den an der Gleitzeit teilnehmenden Beschäftigten der hiermit eigens betraute Gleitzeitbeauftragte (GLZB) zur Verfügung. Ihm untersteht die technische Betreuung des Gleitzeitsystems in Zusammenarbeit mit der Abteilung Inhouse-EDV. Hierzu gehören auch die Maßnahmen zur Einhaltung des Datenschutzes, die mit dem Datenschutzbeauftragten abzustimmen sind. Der GLZB beobachtet den laufenden Betrieb des Systems und leitet daraus Verbesserungsvorschläge zur Veränderung des Systems ab. Die zur Einhaltung der Gleitzeitordnung notwendigen Auswertungen werden vom GLZB erstellt.

- Zur Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz.

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist für die KZBV ein hohes Gut. Daher gilt es, Gesundheitspotenziale nachhaltig zu stärken und Gefährdungen am Arbeitsplatz vorzubeugen. Die KZBV sorgt für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld und hält die Arbeitsschutzgesetze ein.

So werden am jeweiligen Standort regelmäßig von der beauftragten Fachkraft für Arbeitssicherheit Sicherheitsunterweisungen durchgeführt. Die arbeitsmedizinische Beratung der Beschäftigten erfolgt durch den Betriebsarzt. Zusätzlich setzt sich der Arbeitsschutzausschuss regelmäßig mit Fragestellungen der Arbeitssicherheit und des Arbeitsschutzes sowie des betrieblichen Gesundheitsmanagements auseinander.

Aus den Reihen der Mitarbeiter unterstützen Sicherheits- und Brandschutzbeauftragte sowohl im Zahnärzthehaus Köln als auch in der Berliner Vertretung die KZBV und ihre Beschäftigten in den Belangen des Arbeitsschutzes. Für akute Notfälle gibt es an beiden Standorten der KZBV Ersthelfer und Brandschutzhelfer. Auch ein Defibrillator steht zur Verfügung.

- Das verfassungsrechtlich gewährleistete allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis zu beachten.

Das Persönlichkeitsrecht jedes Beschäftigten findet hierbei eine Ausprägung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dieses enthält Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Diskriminierung, sexueller Belästigung, anderweitiger Belästigung und Mobbing. Als Ansprechpersonen für mögliche Problemanzeigen nach dem AGG stehen den Beschäftigten zwei Gleichbehandlungsbeauftragte zur Verfügung.

Pflichten der Mitarbeiter als Arbeitnehmer

Grundsätzlich unterliegt jeder Arbeitnehmer der sog. Treuepflicht, ohne dass diese gesetzlich speziell geregelt ist. Danach ist jeder einzelne Arbeitnehmer verpflichtet, alle Handlungen zu unterlassen, die den Arbeitgeber, sein Eigentum oder das Unternehmen schädigen können. Arbeitnehmer sind im Sinne ihrer Treuepflicht ebenso dazu angehalten, sich stets respektvoll zu verhalten und die ihnen zugewiesenen Verwaltungsaufgaben zeitnah und ordnungsgemäß zu erledigen.

- Interessenkonflikte

Der Vorstand und die Beschäftigten sind dem gesetzlichen Auftrag der KZBV verpflichtet. Es sind Situationen zu vermeiden, in denen persönliche oder eigene finanzielle Interessen bzw. solche nahestehender Personen mit den Interessen der KZBV kollidieren können. In Konfliktsituationen dürfen die Interessen der KZBV nicht beeinträchtigt werden.

Entgeltliche Nebentätigkeiten sind nur nach ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung durch den Vorsitzenden der Vertreterversammlung bzw. für Mitarbeiter durch den Vorstand gestattet. Dies gilt insbesondere für Tätigkeiten mit oder für Unternehmen oder Interessenvertretungen, mit denen die KZBV eine Geschäftsbeziehung unterhält oder im Interessenwiderstreit steht. Entgeltliche und unentgeltliche Nebentätigkeiten dürfen grundsätzlich nur außerhalb der Arbeitszeit ausgeübt werden.

➤ Eigentum der Körperschaft und Betriebsgeheimnisse

Das materielle und geistige Eigentum der KZBV ist vor Verlust, Beschädigung und Diebstahl zu schützen. Insbesondere haben der Vorstand und die Beschäftigten vertrauensvoll mit geheimhaltungsbedürftigen betrieblichen Informationen (Betriebsgeheimnisse) umzugehen und dürfen diese nicht dazu verwenden, sich oder anderen einen wirtschaftlichen Vorteil zu verschaffen. Der Vorstand wie auch die Mitarbeiter sind auch nach ihrem Ausscheiden zur Wahrung der Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse verpflichtet.

Der Schutz des Eigentums umfasst ebenso den sorgsamen Umgang mit Arbeitsmitteln. Das Eigentum soll den Vorstand und die Mitarbeiter bei der Erfüllung der Aufgaben und der Ziele der KZBV unterstützen und darf grundsätzlich nur für dienstliche Zwecke benutzt werden.

➤ Offenes Arbeitsklima

Der Erfolg der KZBV und ein gutes Arbeitsklima hängen maßgeblich von einer offenen und vertrauensvollen Kommunikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander, zwischen den Abteilungen und einem guten Miteinander mit dem Vorstand ab.

Die KZBV erwartet daher von allen Führungskräften und Mitarbeitern im persönlichen Gespräch, bei Telefonaten, bei schriftlichen Korrespondenzen und auch im E-Mail-Verkehr einen respektvollen Umgang.

Strafrecht

Im Rahmen des Strafrechts sind insbesondere die nachfolgenden Handlungen vom Strafrecht erfasst:

Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt, § 266a StGB

Wer als Arbeitgeber der zuständigen Einzugsstelle Beiträge der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung vorenthält oder über die sozialversicherungsrechtlichen Tatsachen falsche oder unvollständige Angaben macht, wird gemäß § 266a StGB mit einer Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit einer Geldstrafe bestraft.

Ebenso wie die Lohnsteuer stellt der Arbeitnehmeranteil zur Sozialversicherung für den Arbeitgeber fremdes Geld dar, welches er lediglich treuhänderisch für den Arbeitnehmer hält. Daher gilt in Bezug auf das Rangverhältnis bei Außenständen der gleiche Grundsatz wie bei der Lohnsteuer: Die Arbeitnehmeranteile zur Sozialversicherung sind vorrangig abzuführen. Das ist insbesondere in einer Krisensituation des Unternehmens von entscheidender Bedeutung, da der Vorstand für die Nichtabführung der Arbeitnehmeranteile persönlich haftet. Eine Haftung für die Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung besteht hingegen nicht.

Beitrags-, Anstellungs-, Renten-, Spesen- und Beschaffungsbetrug, § 263 StGB

Bei einem Beitragsbetrug (wie auch Rentenbetrug) begeht der Arbeitgeber durch Täuschung der zuständigen sozialversicherungsrechtlichen Einzugsstelle einen Betrug zum Nachteil der zuständigen Sozialversicherungsträger. Als Täter kommen – im Gegensatz zu § 266 a StGB – alle in Betracht, die anzeigepflichtig gegenüber den Versicherungsträgern sind, also Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Angehörige und Erben des Anzeigepflichtigen sowie zur Leistungserstattung Verpflichtete.

Ein Anstellungsbetrug besteht darin, dass ein Arbeitnehmer sich durch das Vorspiegeln einer tatsächlich nicht vorhandenen Qualifikation oder umgekehrt durch die Leugnung nachteiliger Eigenschaften, welche in seinem Tätigkeitsgebiet von Bedeutung sind, einen Arbeitsplatz erschleicht.

Als Spesenbetrug bezeichnet man insbesondere die Konstellation, dass Arbeitnehmer Spesen, also etwa Kilometerabrechnungen, Reiseberichte, Bewirtschaftungsbelege oder sonstige Nachweise wie Benzin- und Parkgebühren oder auch die Buchungsvorgänge bei Meilengutschriften falsch abrechnen und dadurch bei dem Arbeitgeber einen Vermögensschaden hervorrufen.

Als Beschaffungsbetrug bezeichnet man einen Vorgang, in dem bei einer Beschaffung zum Nachteil des Arbeitgebers über den tatsächlichen Preis getäuscht wird und dadurch ein Vermögensschaden beim Arbeitgeber eintritt.

Denkbar sind ferner Fälle der Täuschung über die geleistete Arbeitszeit etwa durch bewusst fehlerhafte Angaben über Arbeitszeiten anlässlich von Dienstreisen oder sonstigen Fällen einer Leistungserbringung außerhalb der Dienststelle oder außerhalb der üblichen Arbeitszeiten.

Untreue, § 266 StGB

Dem Vorstand der KZBV obliegt eine Vermögensbetreuungspflicht. Hierunter versteht man die Pflicht, die Vermögensinteressen der KZBV zu betreuen und das durch Mitglieds- sowie Verwaltungskostenbeiträge bestehende Vermögen der KZBV zu schützen.

Es bestehen diverse Konstellationen, die eine Untreue darstellen können, zum Beispiel:

- unzulässige Privatentnahmen,
- überhöhte oder unverhältnismäßige Ausgaben/Investitionen,
- Unterhaltung schwarzer Kassen.

Eine Verletzung der Vermögensbetreuungspflicht kann ebenso eintreten, wenn an Mitarbeiter oder Dritte unentgeltliche Zuwendungen erfolgen, ohne dass dem ein angemessener und verantwortlicher Zweck gegenübersteht.

Korruptionsdelikte, §§ 331, 332 StGB

Im Bereich der Korruptionsdelikte sind insbesondere die Vorteilsannahme (§ 331 StGB) und die Bestechlichkeit (§ 332 StGB) zu beachten.

- Das Verbot der Vorteilsannahme erfasst die Annahme von Zuwendungen durch den Vorstand oder Mitarbeiter – als öffentliche Bedienstete – für die Vornahme von Diensthandlungen, auf welche kein Anspruch auf Gegenleistung besteht. Die Diensthandlung selbst muss nicht unkorrekt sein. Unter Vorteil versteht man jede Zuwendung, auf die kein Anspruch besteht.

Zu beachten ist, dass auch hier sozialadäquate Zuwendungen von dem Verbot ausgeschlossen sind. Unter sozialadäquaten Zuwendungen fallen allenfalls geringwertige Aufmerksamkeiten wie eine angemessene Bewirtung oder Kleinst-Geschenke. Näheres hierzu ist in der Antikorruptionsrichtlinie der KZBV geregelt.

- Der Fall der Bestechlichkeit bzw. eine Bestechung ist gegeben, wenn ein Vorstandsmitglied oder ein Mitarbeiter (als öffentlicher Bediensteter) 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.

Haftung der KZBV

Anders als bei juristischen Personen des Zivilrechts richtet sich eine etwaige Haftung der KZBV in ihrer Eigenschaft als Körperschaft des öffentlichen Rechts nach den Grundsätzen der Amtshaftung. Hiernach haftet im Außenverhältnis stets die KZBV als Körperschaft für Pflichtverletzungen ihrer Organe und der Mitarbeiter gegenüber betroffenen Dritten. Der KZBV steht dann lediglich im Falle einer grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Pflichtverletzung ein Rückgriff im Innenverhältnis zu.

Konsequenzen bei Fehlverhalten

Vorstandsmitglieder oder Beschäftigte, die gesetzeswidrig handeln oder gegen interne Regelungen verstoßen, schaden sich selbst und der KZBV. Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften, diese Compliance-Richtlinie oder weitergehende Dienstanweisungen können sowohl arbeitsrechtliche Maßnahmen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses als auch strafrechtliche Sanktionen zur Folge haben.

In allen Fragen, die diese Compliance-Richtlinie und ihre Einhaltung betreffen, soll jeder Beschäftigte zunächst eine Klärung mit seiner Vorgesetzten bzw. seinem Vorgesetzten suchen.

Hat ein Vorstandsmitglied oder ein Beschäftigter Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen diese Compliance-Richtlinie durch ihn selbst oder durch eine Kollegin oder einen Kollegen, so können auch diese zunächst in dem jeweiligen Arbeitsumfeld angesprochen und ggf. geklärt werden.

Ist dies nicht möglich oder erscheint dies als der Sache nicht angemessen, kann sich der Vorstand oder jeder Beschäftigte unmittelbar an die Hinweisstelle, bestehend aus dem Compliance-Manager und der Direktorin wenden. Jede Frage, jeder Hinweis und jede Anregung werden streng vertraulich behandelt.

Kein Mitarbeiter, der in redlicher Absicht Mitteilung macht, muss Nachteile befürchten, auch dann nicht, wenn sich die Mitteilung als unbegründet herausstellen sollte. Mitarbeiter sollen sich nicht scheuen, bei Konflikten oder Unsicherheiten die zur Verfügung stehenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zu kontaktieren.

Jedem Beschäftigten ist diese Compliance-Richtlinie zur Kenntnis zu bringen.

Ansprechpartner

› Compliance-Manager der KZBV

Daniel Saraiva
Kassenzahnärztliche Bundesvereinigung (KZBV)
Universitätsstraße 73
50931 Köln

› Hinweisstelle der KZBV

E-Mail: hinweisgeberstelle@kzbv.de

Brief: Kassenzahnärztliche Bundesvereinigung
Abteilung Compliance/vertraulich
Universitätsstraße 73
50931 Köln

Impressum

Herausgeber

Kassenzahnärztliche Bundesvereinigung (KZBV)
Körperschaft des öffentlichen Rechts
Universitätsstraße 73
50931 Köln

Telefon 0221 40 01-0
Fax 0221 40 01-250

E-Mail post@kzbv.de
Website www.kzbv.de
Facebook facebook.com/vertragszahnaerzte
Twitter twitter.com/kzbv
YouTube youtube.com/diekzbv

Partnerwebsites

www.cirsdent-jzz.de
www.informationen-zum-zahnersatz.de
www.patientenberatung-der-zahnaerzte.de

Redaktion

Stabsstelle Innenrevision

Layout

atelier wieneritsch

Foto

John Sigler/Getty Images

Stand: 12. Januar 2022