
Richtlinien

des Vorstandes der IKK Südwest hinsichtlich der Korruptionsprävention

Präambel

Angesichts der öffentlichen Wirkung von immer wieder aufgedeckten Korruptionsfällen hat die Bundesregierung am 17. Juni 1998 eine Richtlinie zur Korruptionsprävention beschlossen, die am Tag ihrer Veröffentlichung am 14. Juli 1998 in Kraft getreten ist. Am 11. August 2004 ist eine Neufassung der Richtlinie zur Korruptionsprävention in Kraft getreten.

Die Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention erging nach Artikel 86 Satz 1 des Grundgesetzes. Die IKK Südwest als landesunmittelbare Krankenkasse orientiert sich an der Richtlinie der Bundesregierung zur Korruptionsprävention in der Bundesverwaltung vom 30. Juli 2004. Im Rahmen des Aufsichtsrechtes gemäß § 87 SGB IV überwacht das Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie im Saarland die Umsetzung der Richtlinie zur Korruptionsprävention.

Das „Gesetz zur Bekämpfung der Korruption“ ist am 26.11.2015 in Kraft getreten. Mit diesem Gesetz wurden Änderungen im Deutschen Strafrecht vorgenommen. Kern des Gesetzes ist u. a. eine Erweiterung des Straftatbestandes der Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr (§ 299 StGB).

Korruption im engeren Sinne sind nach dem Strafgesetzbuch (StGB) die Straftatbestände des § 299 StGB (Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr), § 300 StGB (Besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung im geschäftlichen Verkehr), § 331 StGB (Vorteilsannahme), § 332 StGB (Bestechlichkeit), § 333 StGB (Vorteilsgewährung), § 334 StGB (Bestechung) und § 335 StGB (Besonders schwere Fälle der Bestechlichkeit und Bestechung).

Die IKK Südwest verfolgt mit dieser Richtlinie die Zielsetzung, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Hinblick auf Korruptionsgefahren zu sensibilisieren und über die Rechtslage und Auswirkungen zu informieren. Sie soll allen Mitarbeitern eine Orientierungshilfe sein, um den erlaubten Handlungsspielraum von der Vorteilsnahme und der Bestechlichkeit abgrenzen zu können. Mit dieser Richtlinie wird eine verbindliche Handlungsgrundlage für die IKK Südwest geschaffen.

Unter Korruption werden diejenigen Verhaltensweisen verstanden, durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund ihrer Position und der ihnen übertragenen Befugnisse sich oder Dritten materielle oder immaterielle Vorteile verschaffen oder verschaffen lassen.

1. Anwendungsbereich

Die Maßnahmen und Handlungen aller Beschäftigten der IKK Südwest bestimmen sich nach dieser Richtlinie.

2. Feststellen und Analysieren besonders korruptionsgefährdeter Arbeitsgebiete

In allen Organisationseinheiten der IKK Südwest sind in regelmäßigen Abständen, spätestens alle 3 Jahre - sowie aus gegebenem Anlass, die besonders korruptionsgefährdeten Arbeitsgebiete festzustellen. Die Stabstelle Compliance übernimmt im Zusammenhang mit der entsprechenden Risikoanalyse eine koordinierende Funktion.

3. Prävention und Transparenz

Das Mehr-Augen-Prinzip als Maßnahme der Korruptionsprävention wird durch (Mit-) Prüfung und Kontrolle der Arbeitsergebnisse durch weitere Beschäftigte realisiert. Das Mehr-Augen-Prinzip wird insbesondere durch Regelungen zur Mitzeichnung sichergestellt, die eine Zweitprüfung vorsehen. Diesbezüglich wird u. a. auf die Regelungen der „Dienstanweisung Nr. 5 zu den Befugnissen im Zahlungs- und Schriftverkehr“ verwiesen. Die entscheidungsbegründenden Unterlagen müssen für mitzeichnende Beschäftigte eine verständliche und hinreichende Informationsgrundlage für eine sachgerechte Prüfung bieten. Die Prozesse und Regelungen der IKK Südwest sehen u. a. im Rahmen der DA Nr. 5 auch Vorgänge ohne 4-Augen-Prinzip vor. Daher sind geeignete und wirksame Ausgleichsmaßnahmen zur Korruptionsvorsorge im Rahmen des „Internen Kontrollsystems“ zu treffen (z.B. Stichprobenprüfungen, Auffälligkeitsprüfungen, vgl. Anlage zur Dienstanweisung Nr. 5 „Internes Kontrollsystem“ im Zahlungsverkehr).

4. Personal

Das Personal für besonders korruptionsgefährdete Arbeitsgebiete ist mit besonderer Sorgfalt von der Personalabteilung und der an der Personalentscheidung Beteiligten auszuwählen. Die Prüfung ist dabei auf die Bewertung von bekannt gewordenen Auffälligkeiten z. B.

- straf- oder disziplinarrechtliche Ermittlungen,
- internen Ermittlungen wegen Korruptionsverdacht,
- Verschuldung, nicht geordnete wirtschaftliche Verhältnisse,
- soziale Probleme (z. B. Alkohol-, Drogen- oder Spielsucht),

zu beschränken. Sofern die zuvor genannten Umstände zutreffen, scheidet eine Verwendung der bewerbenden Person auf einem korruptionsgefährdeten Arbeitsgebiet solange aus, bis der Verdacht ausgeräumt ist.

- 5. Stabstelle Compliance ist Ansprechpartner für Korruptionsprävention**
- 5.1** Die Stabstelle Compliance ist Ansprechpartner für Korruptionsprävention bei der IKK Südwest. In diesem Zusammenhang obliegen ihr folgende Aufgaben:
- a) Beratung des Vorstandes der IKK Südwest.
 - b) Aufklärung der Mitarbeiter/innen.
 - c) Durchführung von Weiterbildungsveranstaltungen.
 - d) Beobachtung und Bewertung von Korruptionsanzeichen.
 - e) Mitwirkung bei der Unterrichtung der Öffentlichkeit über dienst- und strafrechtliche Sanktionen unter Beachtung der Persönlichkeitsrechte der Betroffenen.
- 5.2** Werden der Stabstelle Compliance Tatsachen bekannt, die den Verdacht einer Korruptionsstraftat begründen, veranlasst der Leiter der Stabstelle Compliance, die zur Aufklärung des Sachverhalts erforderlichen Schritte.
- 5.3** Sämtliche Organisationseinheiten der IKK Südwest haben die Stabstelle Compliance zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben rechtzeitig und umfassend bei korruptionsverdächtigen Vorfällen zu informieren und bei der Aufklärung zu unterstützen.
- 6. Sensibilisierung und Belehrung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der IKK Südwest**
- Den Beschäftigten ist zu Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses von der Abteilung Personal ein Exemplar der Richtlinie „Korruptionsprävention“ auszuhändigen. Der Erhalt ist von den Mitarbeiter/innen zu bestätigen und in der Personalakte zu dokumentieren. Hinsichtlich möglicher Korruptionsgefahren sind die Beschäftigten auch in der weiteren Folge zu sensibilisieren.
- 7. Weiterbildung**
- Die Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich der Korruptionsprävention werden durch die Stabstelle Compliance wahrgenommen. Mit der Schulung sollen die Mitarbeiter/innen der IKK Südwest u. a. mit den spezifischen Risiken der Korruption vertraut gemacht werden.
- 8. Dienst- und Fachaufsicht**
- Die Führungskräfte der IKK Südwest achten im Rahmen ihrer Dienst- und Fachaufsicht auf Korruptionssignale. Insbesondere in Bezug auf Punkt 3 dieser Richtlinie i. V. mit der Anlage zur Dienstanweisung Nr. 5 achten sie auf Auffälligkeiten im Zahlungsverkehr. Sie sensibilisieren regelmäßig ihre Mitarbeiter/innen für Korruptionsgefahren. Sie werden ihrer Vorbildfunktion im Hinblick auf die Gefahren der Korruption in besonderem Maße gerecht.

9. Unterrichtung und Maßnahmen bei Korruptionsverdacht

Die Mitarbeiter der IKK Südwest sind verpflichtet bei Auftreten eines Korruptionsverdachtes unverzüglich die Stabstelle Compliance zu unterrichten.

Diese prüft, bewertet den Verdacht und leitet ggf. entsprechende Maßnahmen ein.

Bei Anhaltspunkten oder Hinweisen auf eine Korruptionsstraftat wird die Stabstelle Compliance frühzeitig Kontakt mit der Staatsanwaltschaft aufnehmen. Ggf. werden, in Abstimmung mit der Staatsanwaltschaft, weitere behördeninterne Ermittlungen erfolgen.

10. Leitsätze für die Beschaffung von Lieferungen und Leistungen

Der Grundsatz der Beschaffung von Lieferungen und Leistungen sowie der öffentlichen Ausschreibung hat im Rahmen der Korruptionsprävention besondere Bedeutung. Diesbezüglich wird auf die „Richtlinie des Vorstandes hinsichtlich der Beschaffung von Lieferungen und Leistungen und der Veräußerung von Vermögensgegenständen“ verwiesen. Bei der Vergabe von Aufträgen ist regelmäßig im Rahmen der Dienst- und Fachaufsicht zu prüfen, ob unzulässige Einflussfaktoren vorgelegen haben.

11. Antikorruptionsklauseln

Bei der Vergabe von Aufträgen sind Antikorruptionsklauseln vorzusehen.

12. Zuwendungen in Form von Geschenken, Belohnungen und im Rahmen eines Sponsoring

12.1 Erlaubte Zuwendungen sind

12.1.1 Aufmerksamkeiten

Kleinere Aufmerksamkeiten (z. B. einfache Werbegeschenke, Pflanzen, etc.), sofern der Wert insgesamt 1,5% der monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV nicht übersteigt (für 2016: 43,58 Euro).

Zwei- und mehrfache Aufmerksamkeiten von ein und demselben Schenkenden dürfen entgegengenommen werden, sofern sie den Wert von insgesamt 1,5% der monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV im Kalenderjahr nicht übersteigen (für 2016: 43,58 Euro).

12.1.2 Preisnachlässe

Geringfügige Preisnachlässe, wie z. B. Behördenrabatte, sofern sie allen Mitarbeitern gleichermaßen zu Gute kommen.

12.1.3 Bewirtungen, die von externen Veranstaltern angeboten werden

In Form von einfachen Erfrischungen und Imbissen, die im Rahmen dienstlicher Handlungen (z. B. Besprechungen mit mehreren Personen).

Bei allgemeinen Veranstaltungen, an denen Mitarbeiter der IKK Südwest im Rahmen ihrer Funktion/ihrer Aufgabenstellung oder in dienstlichem Auftrag teilnehmen (z. B. Empfänge, Einweihungen, Betriebsbesichtigungen), wenn die Bewirtungen üblich und angemessen sind und ihren Grund in den Regeln des Verkehrs und der Höflichkeit haben, denen sich auch Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes nicht entziehen können, ohne gegen gesellschaftliche Normen zu verstoßen.

12.1.4 Einladungen

Einladungen zu Veranstaltungen, die der Mitarbeiter in seiner Funktion als Repräsentant der IKK Südwest wahrnimmt, insbesondere dann, wenn durch die Anwesenheit eine Aufwertung der Veranstaltung erfolgt.

Erfolgt die Einladung von potentiellen oder bestehenden Vertragspartnern, muss die Anwesenheit überwiegend den dienstlichen Interessen dienen. Der Erhalt von geldwerten Zuwendungen, mit Ausnahme der unter 12.1.3 genannten Punkte, ist nicht gestattet.

12.1.5 Sponsoring

Sponsoring-Verträge sind vor Abschluss der Stabstelle Compliance zur Überprüfung und Bewertung im Hinblick auf Korruptionsgefahren vorzulegen.

Gegenleistungen aus Sponsoring Verträgen und deren Verwendung sind zu dokumentieren.

Die Vorgaben aus den Punkt 12.1.1 bis 12.1.4 [zu den erlaubten Zuwendungen], aus Punkt 12.2 [zu den Zuwendungen mit Genehmigungsvorbehalt], aus Punkt 12.3. [zu den verbotenen Zuwendungen] und aus Punkt 12.4. [zur Verfahrensweise] gelten im Bereich des Sportsponsorings entsprechend.

12.2 Zuwendungen mit Genehmigungsvorbehalt

Werden Mitarbeitern Belohnungen oder Geschenke im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit angeboten, die nicht unter die vorgenannten Regelungen fallen, oder bestehen Zweifel über die Zulässigkeit, ist, in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft, die Stabstelle Compliance zu informieren.

Einladungen mit hohem Kostenaufwand (z. B. Olympische Spiele, Fußball-, Europa- bzw. Weltmeisterschaftsspiele, Gewährung von Unterkunft, Überlassung von Fahrkarten oder Flugtickets).

12.3 Verbotene Zuwendungen sind

12.3.1 Finanzielle Zuwendungen

In Form von Geld oder geldähnlichen Geschenken, wie z. B. Darlehen, Wertpapiere, Gutscheine, Provisionen oder Urlaubsreisen.

12.3.2 Private Aufträge

Mitarbeiter dürfen keine privaten Aufträge durch Firmen ausführen lassen, mit denen sie geschäftlich zu tun haben, wenn ihnen dadurch Vorteile entstehen könnten. Das gilt insbesondere dann, wenn die entsprechenden Mitarbeiter auf die Beauftragung der Firmen durch die IKK Südwest Einfluss nehmen können.

12.3.3 Zuwendungen/Geschenke

Sofern sie den Wert von insgesamt 1,5% der monatlichen Bezugsgröße gem. § 18 SGB IV übersteigen (für 2016: 43,58 Euro).

12.4 Verfahrensweise zur Dokumentation

12.4.1 Erlaubte Zuwendungen

Es erfolgt keine Dokumentation.

12.4.2 Zuwendungen mit Genehmigungsvorbehalt

Der Mitarbeiter dokumentiert die angebotene Zuwendung und leitet diese an seine direkte Führungskraft weiter. Die Führungskraft nimmt eine Bewertung des Sachverhaltes vor und leitet den Vordruck an die Stabstelle Compliance weiter. Diese entscheidet, ob es sich um eine erlaubte oder verbotene Zuwendung handelt. Im Zweifelsfall ist eine Zuwendung immer als verboten anzusehen.

Die Stabstelle Compliance teilt der Führungskraft des Mitarbeiters die schriftliche Entscheidung mit. Diese informiert den Mitarbeiter innerhalb von fünf Werktagen über die Entscheidung und händigt ihm eine Kopie aus.

Kann die Zustimmung nicht vor der Annahme eingeholt werden, ist sie unverzüglich nachträglich zu beantragen.

Die Zustimmung darf nur erteilt werden, wenn

- die dienstliche Handlung nicht von der Annahme beeinflusst wird
- die Annahme keine Beeinträchtigung einer objektiven Amtsführung darstellt
- die Annahme keinen negativen Eindruck, insbesondere der Befangenheit oder Käuflichkeit, bei Dritten erweckt
- die Annahme keine Zuwendung für eine bestimmte Diensthandlung ist

Die Zustimmung entbindet nicht von der Verpflichtung, erhaltene Vorteile z. B. bei der Abrechnung der Reisekosten, anzugeben (z. B. Bewirtungen).

Kann die Zustimmung nicht erteilt werden, ist bei bereits erfolgter Annahme analog dem Punkt 12.4.3 zu verfahren.

12.4.3 Verbotene Zuwendungen

Der Mitarbeiter dokumentiert die Ablehnung der verbotenen Zuwendung und leitet diese an seine direkte Führungskraft weiter. Nach deren Kenntnisnahme wird der Vordruck an die Stabstelle Compliance weitergeleitet.

Konnte die Annahme nicht abgelehnt werden (z. B. Eingang per Post), ist die Zuwendung zurückzugeben. Kann dies im Einzelfall nicht erfolgen (z. B. aus Gründen der Höflichkeit), ist dies auf dem Vordruck zu vermerken. Die Stabstelle Compliance entscheidet dann, wie mit der Zuwendung umzugehen ist, z.B.:

- Gebrauch zum Nutzen aller Mitarbeiter
- Spende für einen wohltätigen Zweck
- Verkauf und Spende des Kaufpreises für einen wohltätigen Zweck

12.5 Auswirkungen bei Zuwiderhandlung

Ein schuldhafter Verstoß gegen das Verbot der Annahme von Zuwendungen stellt ein Dienstvergehen bzw. eine Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten dar. Den Mitarbeitern drohen disziplinar- bzw. arbeitsrechtliche Sanktionen bis zur außerordentlichen Kündigung. Darüber hinaus kann ein schuldhafter Verstoß zu strafrechtlichen Konsequenzen führen.

12.6 Regulierung des Schadens

Entsteht der IKK Südwest durch einen schuldhaften Verstoß gegen das Verbot der Annahme von Zuwendungen ein wirtschaftlicher Nachteil, ist der betroffene Mitarbeiter zum Schadensersatz verpflichtet.

13. Schlussbestimmung

Die Richtlinie tritt rückwirkend zum 01.07.2016 in Kraft und ersetzt die Richtlinie des Vorstandes der IKK Südwest hinsichtlich der Annahme von Belohnungen und Geschenken vom 25.09.2013.

Saarbrücken, 15.09.2016

Vorstand der IKK Südwest



Roland Engehausen



Dr. Jörg Loth