



VERHALTENSKODEX (CODE OF CONDUCT)

**für alle Unternehmen und Einrichtungen unter
dem Dach der Hildegard-Stiftung**



INHALTSVERZEICHNIS

1 UNSERE WERTE	3
2 UNSER ANSPRUCH	4
2.1 Einhaltung des geltenden Rechts	4
2.2 Einhaltung interner Vorgaben	4
3 UNSERE MITARBEITER	4
3.1 Führungskultur	4
3.2 Fairness, Toleranz, Chancengleichheit und Vertrauen	4
3.3 Geheimhaltungspflichten	4
3.4 Nutzung von IT-Ressourcen sowie Datenschutz	5
3.5 Vermeidung von Interessenkonflikten	5
4 UNSERE GESCHÄFTSPARTNER	5
4.1 Transparente Berichterstattung	5
4.2 Integrität im fairen Wettbewerb	6
4.3 Vermeidung von Korruption	6
5 UNSERE VERANTWORTUNG	7
5.1 Institutionelles Schutzkonzept der ctt	7
5.2 Patienten-, Bewohner-, Gästesicherheit sowie Sicherheit von betreuten und anvertrauten Personen	7
5.3 Arbeits- und Gesundheitsschutz	7
6 INKRAFTTRETEN UND UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEXES	7
7 ANLAGE 1 — RICHTLINIE ÜBER DIE ZUSAMMENARBEIT DER EINRICHTUNGEN DER CTT-GRUPPE MIT DER INDUSTRIE	8
Anlage 1.1 – Erklärung des Mitarbeiters zur Beantragung der Genehmigung der Teilnahme an einer von einem Industrieunter- nehmen unterstützten Veranstaltung	15
8 ANLAGE 2 — RICHTLINIE ÜBER DIE ZUSAMMENARBEIT DER EINRICHTUNGEN DER CTT-GRUPPE MIT NIEDERGELASSENEN ÄRZTEN	16
9 ANLAGE 3: RICHTLINIE ÜBER DIE ZUSAMMENARBEIT DER EINRICHTUNGEN UND UNTERNEHMEN DER CTT-GRUPPE MIT HILFSMITTELLIEFERANTEN UND HEILMITTELERBRINGERN	21
IMPRESSUM	27

1 UNSERE WERTE

Als kirchliches Unternehmen bekennen wir uns zu einer rechtskonformen und gesellschaftlich verantwortungsvollen Unternehmensführung. Compliance bedeutet für uns darüber hinaus auch die Einhaltung und das Vorleben ethischer Werte. Dabei orientieren wir uns an dem Vorbild, das uns Jesus Christus durch sein Leben gegeben hat.

Wir, die Hildegard-Stiftung, die cusanus trägergesellschaft trier mbH, die ctt Reha-Fachkliniken GmbH und Beteiligungen (nachfolgend ctt-Gruppe) und die in ihr verbundenen Gesellschaften, wollen uns gegenüber unseren Patienten, Bewohnern, betreuten und anvertrauten Personen, Gästen und Partnern verpflichten, Aufträge und Aufgabenstellungen – seien sie noch so anspruchsvoll – auf höchst möglichem Niveau zu bearbeiten und zu lösen sowie den uns gestellten Anforderungen gerecht werden. Die Einhaltung dieses Versprechens wird durch die nachfolgenden Grundwerte unseres Unternehmens möglich.

Dieser Verhaltenskodex trägt zur erfolgreichen Umsetzung unserer Grundwerte bei, indem er Mindeststandards setzt, die für alle Mitarbeiter der ctt-Gruppe im Rahmen ihrer Tätigkeit verbindlich sind.

Eine rein formale Einhaltung des Verhaltenskodex wird daher unseren Ansprüchen nicht gerecht. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern vielmehr, den Verhaltenskodex in der täglichen Praxis zu leben und umzusetzen. Das gilt in gleicher Weise für die Organe und Führungskräfte der ctt-Gruppe. Sämtliche Führungskräfte müssen stets ihrer Vorbildfunktion gerecht werden.

Bei Fragen zum Umgang mit dem vorliegenden Verhaltenskodex kann sich der Mitarbeiter jederzeit an seinen Vorgesetzten oder die Stabsstelle Recht wenden.

Vertrauen und Verlässlichkeit

Das Vertrauen unserer Patienten, Bewohner, betreuten und anvertrauten Personen sowie unserer Gäste und (Geschäfts-)Partner in die unbedingte Verlässlichkeit unserer Dienstleistungen stets zu wahren, ist unser zentrales Anliegen.

Nachhaltigkeit

Unser Handeln ist ethisch verantwortlich und entspricht den Grundsätzen nachhaltiger christlicher Unternehmensführung.

Verantwortung

Wir gehen mit allen uns zur Verfügung stehenden Ressourcen sorgfältig, sparsam und verantwortungsvoll um. Wir stellen uns jederzeit der uns übertragenen Verantwortung für die uns anvertrauten Menschen.

Offenheit und Respekt

Wir begegnen der Vielfalt internationaler Kulturen und Glaubensrichtungen mit Respekt und sind offen für Ideen, Meinungen und Wünsche aller Menschen.

Diese Grundwerte sind wesentliche Erfolgsfaktoren für den Erfolg der ctt-Gruppe bei der Gewinnung qualifizierter Mitarbeiter und für die gesellschaftliche Akzeptanz unserer unternehmerischen Aktivitäten mit kirchlichem Auftrag. Die hierdurch geschaffene Reputation unseres Unternehmens hängt entscheidend von dem Verhalten unserer Mitarbeiter ab. Jeder Mitarbeiter kann und muss dazu beitragen, dass wir die vorgeschriebenen Ziele gemeinsam erreichen.

2. UNSER ANSPRUCH

2.1 EINHALTUNG DES GELTENDEN RECHTS

Die Beachtung und Einhaltung des geltenden weltlichen wie kirchlichen Rechts, ist für unser Unternehmen selbstverständlich und unverzichtbare Grundlage.

2.2 EINHALTUNG INTERNER VORGABEN

Das Gleiche gilt für sämtliche internen Richtlinien und sonstigen Vorgaben der ctt-Gruppe (wie z. B.: Leitbilder, Satzungen, Geschäftsordnungen, Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen, Dienstanweisungen etc.). Alle Mitarbeiter haben sich über die für ihren Verantwortungsbereich geltenden internen Richtlinien und Vorgaben zu informieren und diese im Rahmen ihrer Tätigkeit zu beachten und einzuhalten.

In Zweifelsfällen können sich die Mitarbeiter bei ihrem Vorgesetzten über die einzuhaltenden Vorschriften informieren.

3. UNSERE MITARBEITER

3.1 FÜHRUNGSKULTUR

Wir sehen verantwortlich wahrgenommene Führung als Basis unseres Auftrages an.

Alle Führungskräfte tragen maßgeblich zur Umsetzung unserer Ziele und Einhaltung unserer Grundwerte bei. Sie tragen die Verantwortung für ihre Mitarbeiter und müssen sich deren Anerkennung durch vorbildliches persönliches Verhalten, Offenheit, Führungsqualität und soziale Kompetenz erwerben. Dies umfasst auch das gegenseitige Vertrauen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter.

Soweit als möglich, sollen die Führungskräfte ihren Mitarbeitern Eigenverantwortung übertragen und ihnen Freiraum zur Entfaltung ihrer Fähigkeiten und Umsetzung der individuellen Leistungsziele belassen. Dies erfordert von den Führungskräften eine Förderung der Mitarbeiter entsprechend ihrer persönlichen Eignungen und ihres Einsatzes unter Berücksichtigung betrieblicher Belange. Zur Förderung dieser Zielsetzung ist ein betriebliches Vorschlagswesen eingerichtet.

3.2 FAIRNESS, TOLERANZ, CHANCENGLEICHHEIT UND VERTRAUEN

Unsere Wertschätzung ist für alle Mitarbeiter gleich.

Wir unterscheiden nicht aus Gründen der Nationalität, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, einer Behinderung oder des Alters. Wir tolerieren keine Benachteiligung unserer Mitarbeiter aus den vorgenannten Gründen und keine sexuellen und sonstigen Übergriffe jeglicher Art (wie z.B. Mobbing). Wir erwarten einen sachorientierten, freundlichen und fairen sowie einen offenen, aufrichtigen und vertrauensvollen Umgang mit Kollegen bzw. Mitarbeitern.

3.3 GEHEIMHALTUNGSPFLICHTEN

In unserem Unternehmen erworbene Kenntnisse und Informationen sind besonders schützenswerte Güter. Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet zu verhindern, dass Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, insbesondere Patientendaten, Know-how, Organisationsformen sowie Informationen über Kooperationspartner, Preiskalkulationen und dergleichen, unbefugten Dritten zugänglich oder bekannt werden. Vertrauliche Unterlagen müssen stets sorgfältig aufbewahrt werden.

3.4 NUTZUNG VON IT-RESSOURCEN SOWIE DATENSCHUTZ

Der zunehmende Ausbau der internen Kommunikations- und Informationssysteme sowie die verstärkte Nutzung externer Netzdienste (z. B.: Internet und E-Mail) führen dazu, dass sensible personen- und unternehmensbezogene Daten den Risiken der elektronischen Datenverarbeitung ausgesetzt sind. Der Schutz dieser Daten und die Einhaltung der maßgeblichen datenschutzrechtlichen Bestimmungen sind wesentliche Grundlagen für das Vertrauen in unser Unternehmen. Alle Mitarbeiter haben daher darauf zu achten, dass personenbezogene Daten nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke rechtlich zulässig ist.

In der ctt-Gruppe wird das Thema Datenschutz über den zentralen Datenschutzbeauftragten der ctt-Gruppe koordiniert. Darüber hinaus wurden im Rahmen der geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen betriebliche Datenschutzbeauftragte bestellt. Diese stehen bei datenschutzrechtlichen Fragestellungen als Ansprechpersonen zur Verfügung.

3.5 VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Wir legen großen Wert darauf, dass unsere Mitarbeiter sowie Organvertreter bei ihrer dienstlichen Tätigkeit nicht in Interessens- oder Loyalitätskonflikte geraten und legen diese Konflikte offen. Zu solchen Konflikten kann es insbesondere dann kommen, wenn ein Mitarbeiter bzw. Organvertreter für ein anderes Unternehmen tätig wird oder sich an ihm beteiligt, und dieses Unternehmen mit einer der ctt-Gruppe zugehörigen Gesellschaft bzw. Einrichtung in Geschäfts- oder Wettbewerbsbeziehungen steht. Aus diesem Grund ist Mitarbeitern das Betreiben eines Unternehmens oder eine direkte oder indirekte Beteiligung an einem Unternehmen, das mit der ctt-Gruppe in Geschäfts- oder Wettbewerbsbeziehungen steht, grundsätzlich untersagt.

Ausgenommen hiervon sind vom Arbeit- oder Dienstgeber genehmigte bzw. diesem widerspruchsfrei angezeigte Nebenbeschäftigungen und Beteiligungen.

Zur Vermeidung von Interessenkonflikten ist es zudem zwingend erforderlich, dass alle Organvertreter und Mitarbeiter im geschäftlichen Verkehr mit Patienten, Bewohnern, betreuten und anvertrauten Personen, Gästen, Lieferanten, Beratern, Konkurrenten und sonstigen Geschäftspartnern der ctt-Gruppe bereits den Anschein einer Bevorzugung aufgrund einer persönlichen Nähe zu diesen vermeiden.

Eine private Betätigung in Vereinen, Parteien oder sonstigen gesellschaftlichen, politischen oder sozialen Institutionen ist möglich, soweit sie nicht die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten gefährdet. Bei privaten Meinungsäußerungen in der Öffentlichkeit darf sich ein Organmitglied, eine Führungskraft oder ein Mitarbeiter grundsätzlich nicht auf seine Rolle im Unternehmen berufen.

4. UNSERE GESCHÄFTSPARTNER

4.1 TRANSPARENTE BERICHTERSTATTUNG

Wir legen Wert auf eine vollständige, redliche, genaue, zeitnahe und verständliche Berichterstattung und Kommunikation.

Dies ist für die Glaubwürdigkeit der ctt-Gruppe von herausragender Bedeutung. Alle Mitarbeiter sind zu einer den vorgenannten Anforderungen genügenden Berichterstattung innerhalb des Unternehmens verpflichtet. Die gleiche Verpflichtung gilt für Mitarbeiter, die gegenüber Dritten (z.B. Gerichte, Behörden, Wirtschaftsprüfern oder Medien) zu berichten haben.

Unsere geschäftlichen Transaktionen sind durch unsere Mitarbeiter unter Beachtung gesetzlicher wie interner Vorgaben zu dokumentieren. Dies beinhaltet auch die ordnungsgemäße Aufbewahrung von Dokumenten und Dateien und die vorgabenkonforme E-Mail-Verwaltung.

4.2 INTEGRITÄT IM FAIREN WETTBEWERB

Ein fairer Wettbewerb ist ein tragendes Grundprinzip unserer Unternehmenskultur. Deshalb gilt auch für uns das Gebot der Integrität. Es entspricht unserer Geschäftspolitik, fairen Wettbewerb zu fördern und sicherzustellen. Wir setzen hierbei auf Leistung, Patienten-, Bewohner- und Gästeorientierung sowie die Qualität unserer Dienstleistungen und erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie die Regeln des fairen Wettbewerbs achten und einhalten. Wettbewerbswidrige Absprachen sind daher ebenso zu unterlassen wie unlautere Absprachen mit Wettbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht.

Mitarbeiter dürfen sich in ihrem Arbeitsumfeld weder in illegale Vorgänge verwickeln lassen, noch dürfen sie illegale Handlungen, die im Zusammenhang mit der ctt-Gruppe stehen, tolerieren.

Einzelheiten hierzu regeln die

- Richtlinie über die Zusammenarbeit der Einrichtungen der ctt-Gruppe mit der Industrie **(Anlage 1)**

sowie die

- Richtlinie über die Zusammenarbeit der Einrichtungen der ctt-Gruppe mit niedergelassenen Ärzten **(Anlage 2)**

und die

- Richtlinie über die Zusammenarbeit der Einrichtungen der ctt-Gruppe mit Hilfsmittellieferanten und Heilmittelerbringern **(Anlage 3)**

4.3 VERMEIDUNG VON KORRUPTION

Wir tolerieren keinerlei Form der Korruption.

Kein Mitarbeiter oder Organvertreter darf seine Position oder Funktion dazu nutzen, für sich in unlauterer Weise entgegen den gesetzlichen und internen Bestimmungen persönliche Vorteile zu fordern, sich versprechen zu lassen oder anzunehmen. Hierzu gilt es bereits den Anschein eines korrupten Verhaltens zu vermeiden.

Einzelheiten hierzu regeln die

- Richtlinie über die Zusammenarbeit der Einrichtungen der ctt-Gruppe mit der Industrie **(Anlage 1)**

sowie die

- Richtlinie über die Zusammenarbeit der Einrichtungen der ctt-Gruppe mit niedergelassenen Ärzten **(Anlage 2)**

und die

- Richtlinie über die Zusammenarbeit der Einrichtungen der ctt-Gruppe mit Hilfsmittellieferanten und Heilmittelerbringern **(Anlage 3)**

5. UNSERE VERANTWORTUNG

5.1 INSTITUTIONELLES SCHUTZKONZEPT DER CTT

Das institutionelle Schutzkonzept der Hildegard-Stiftung, insbesondere die Maßnahmen zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und erwachsenen Schutzbefohlenen, ist für alle Mitarbeiter verbindlich.

5.2 PATIENTEN-, BEWOHNER-, GÄSTESICHERHEIT SOWIE SICHERHEIT VON BETREUTEN UND ANVERTRAUTEN PERSONEN

Die Sicherheit der Patienten und Bewohner sowie Sicherheit von betreuten und anvertrauten Personen und Gästen hat bei den Einrichtungen der ctt-Gruppe oberste Priorität und ist Verpflichtung eines jeden Mitarbeiters.

Es werden die akutellen, allgemein anerkannten Standards angesetzt und es wird alles unternommen, um die Behandlung, Pflege und Betreuung stets optimal zu gestalten.

Hochwertige medizinische, pflegerische und betreuende Leistungen, orientiert an den aktuellen, allgemein anerkannten Standards sowie an den Wünschen und Erwartungen der Patienten, der Bewohner und der betreuten und anvertrauten Personen, eine stete Überprüfung der Standards und die Einhaltung des Hygiene- und »Riskmanagements« kennzeichnen unsere Arbeit.

5.3 ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Einrichtungen der ctt-Gruppe sind verpflichtet, sichere Arbeitsplätze für die Mitarbeiter zur Verfügung zu stellen und ein sicheres und nicht gesundheitsgefährdendes Arbeitsumfeld auf Basis des aktuellen Wissensstandes innerhalb des Gesundheitswesens und seiner spezifischen Gefahren zu schaffen.

Alle Mitarbeiter haben eine gemeinsame Verantwortung und Verpflichtung für die Arbeitssicherheit in ihrem Bereich. Weisungen und Vorschriften sind einzuhalten. Das Unternehmen ist verpflichtet, die Mitarbeiter durch Gefahrenermittlung, Information, Schulung und geeignete Schutzmaßnahmen vor unmittelbaren und langfristigen gesundheitlichen Gefährdungen zu schützen. Unter Mitwirkung der Mitarbeiter wird ein Arbeitsschutzkonzept verfolgt und dabei werden die Bereiche Arbeitsorganisation, Arbeitsschutzmanagement, Gesundheitsschutz und Sicherheit berücksichtigt und ganzheitlich betrachtet.

6. INKRAFTTRETEN UND UMSETZUNG DES VERHALTENSKODEXES

Die Umsetzung des vorliegenden Verhaltenskodexes für die ctt-Gruppe erfolgt über geeignete organisatorische Maßnahmen, die nach der Genehmigung durch den Vorstand der Hildegard-Stiftung zur Umsetzung freigegeben wurden.

Trier, den 17. Januar 2018



Dr. iur. Hans Wendtner
Vorsitzender des Vorstandes



Schwester Dr. h. c. M. Basina Kloos
Stellvertretende Vorsitzende des Vorstandes

7. ANLAGE 1 — RICHTLINIE ÜBER DIE ZUSAMMENARBEIT DER EINRICHTUNGEN DER CTT-GRUPPE MIT DER INDUSTRIE

7.1 VORBEMERKUNG

Es steht außer Frage, dass in der Medizin die Forschung und Produktentwicklung, aber auch die Fort- und Weiterbildung von Ärzten auf dem bestehenden hohen Niveau ohne eine enge Zusammenarbeit zwischen der Arzneimittel- und Medizinprodukteindustrie (im Weiteren: Industrie) auf der einen Seite und Klinikärzten, Krankenhäusern und sonstigen Einrichtungen des Gesundheitswesens auf der anderen Seite nicht denkbar ist.

Auch für die Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe, namentlich (aber nicht ausschließlich) die Krankenhäuser und ihre Ärzte, ist die Zusammenarbeit mit der Industrie über den Status als Vertragspartner, Dienstleister und Lieferant hinaus für die Anforderungen an Diagnose und Therapie der Patienten sowie in der Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter notwendig und tägliche Praxis.

Dabei muss sichergestellt werden, dass Fehlverhalten in der Zusammenarbeit ausgeschlossen wird. Solches Fehlverhalten untergräbt nicht nur das Vertrauen der Patienten in eine von unlauteren Machenschaften unbeeinflusste Gesundheitsversorgung, sondern beeinträchtigt auch den fairen Wettbewerb und führt zu erhöhten Kosten der Gesundheitsversorgung, mithin zu höheren Lasten für die Solidargemeinschaft und widerspricht daher in jeder Weise insbesondere dem christlich geprägten Selbstverständnis der Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe.

Alle Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe und ihre Mitarbeiter sind dazu aufgefordert, sicherzustellen, dass in der Zusammenarbeit mit der Industrie in jeglicher Kooperationsform der Einklang mit dem Wohl der ihnen anvertrauten Patienten und Betreuten sowie deren Angehörigen sowie mit den ethisch-moralischen Anforderungen der Gesellschaften gewahrt bleibt und insbesondere den einschlägigen Rechtsvorschriften und dem Leitbild der ctt-Gruppe entspricht.

Mit der vorliegenden Richtlinie werden die dabei zu beachtenden Rahmenbedingungen verbindlich festgelegt. Sie ersetzt jedoch nicht die notwendige rechtliche Prüfung des Einzelfalls. Ansprechpartner hierfür ist die Stabsstelle Recht. Sie gilt für alle Einrichtungen und Unternehmen der ctt-Gruppe und deren sämtliche Mitarbeiter.

7.2 RECHTSGRUNDLAGEN

Die vorliegende Richtlinie findet ihre Grundlage insbesondere, aber nicht nur in den folgenden Gesetzen und Regelungswerken, deren Vorgaben strikt einzuhalten sind:

- das SGB V, dort insbesondere das Leistungs- und Leistungserbringerrecht,
- das Vertragsarztrecht,
- das ärztliche Berufsrecht,
- das StGB, insbesondere die Straftatbestände des Betruges, der Untreue sowie der Korruption
- das Wettbewerbsrecht und das Heilmittelwerberecht,
- die einschlägigen Kodizes, insbesondere:
 - »Kodex Medizinprodukte« und »MedTech-Kompass« des BVMed,
 - »Gemeinsamer Standpunkt zur strafrechtlichen Bewertung der Zusammenarbeit zwischen Industrie, medizinischen Einrichtungen und deren Mitarbeitern« der maßgeblichen Verbände,
 - »Verhaltensempfehlungen für die Zusammenarbeit der pharmazeutischen Industrie mit Ärzten« des BAH, des BPI und des VFA,
 - »Kodex für die Zusammenarbeit der pharmazeutischen Industrie mit Ärzten, Apothekern und anderen Angehörigen medizinischer Fachkreise« des FSA,
 - »Verhaltenskodex der Mitglieder des AKG«.

Die genannten Gesetze und Regelungswerke sind im Internet allgemein zugänglich.

7.3 ALLGEMEINE PRINZIPIEN

Leistungen und Zuwendungen Dritter – ob finanzieller, sächlicher oder sonstiger Art – dürfen nur dann angenommen werden, wenn sie die Unabhängigkeit der Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe und ihrer Mitarbeiter nicht beeinträchtigen (können) und die Annahme den rechtlichen Vorgaben entspricht.

Aus den vorstehend aufgeführten rechtlichen Vorgaben sind vier zentrale Grundsätze abzuleiten, deren Einhaltung für alle Formen der Zusammenarbeit mit der Industrie von allen Mitarbeitern der ctt-Gruppe zu beachten ist:

- Trennungsprinzip (nachstehend unter 7.3.1),
- Transparenz- bzw. Genehmigungsprinzip (nachstehend unter 7.3.2),
- Verhältnismäßigkeits- bzw. Äquivalenzprinzip (nachstehend unter 7.3.3),
- Dokumentationsprinzip (nachstehend unter 7.3.4).

7.3.1 Trennungsprinzip

Zuwendungen der Industrie dürfen nicht in Abhängigkeit von Umsatzgeschäften, Beschaffungs-, Verordnungs- oder Therapieentscheidungen erfolgen. Schon der Eindruck einer Einflussnahme auf Beschaffungs- und Verordnungsentscheidungen ist zu vermeiden.

Sachliche Rechtfertigung

Hierfür ist es erforderlich, dass für die Leistungsbeziehung zwischen Industrie und der Einrichtung/ Unternehmen und ihren Mitarbeitern ein sachlich gerechtfertigtes und für unbeteiligte Dritte nachvollziehbares, lauterer Interesse besteht.

Wahl des Vertragspartners

Zudem hat die ctt-Gruppe zur Vermeidung jeden Anscheins einer sachfremden Einflussnahme auf Entscheidungen ihrer Mitarbeiter vor den Folgen eines etwaigen unbeabsichtigten Fehlverhaltens entschieden, dass generell jedweder Vertrag mit der Industrie vom Einrichtungs- bzw. Unternehmensträger abgeschlossen wird, nicht von dem mit der Industrie konkret kooperierenden Mitarbeiter.

7.3.2 Transparenz-/Genehmigungsprinzip

Zuwendungen der Industrie müssen der Geschäftsführung des Einrichtungs- bzw. Unternehmensträgers vorab schriftlich angezeigt und von diesem zuvor schriftlich genehmigt werden.

Dem wird durch die vorstehend bereits angesprochene Wahl des Einrichtungs- bzw. Unternehmensträgers als Vertragspartner entsprochen.

7.3.3 Verhältnismäßigkeits-/Äquivalenzprinzip

Bei Vertragsverhältnissen zwischen Industrie und Unternehmen der ctt-Gruppe sowie deren Mitarbeitern müssen Leistungen und Gegenleistungen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Bei der Bemessung von Vergütungen soll man sich grundsätzlich daran orientieren, was »marktüblich« ist und auch dann gezahlt würde, wenn es keine weiteren wirtschaftlichen und rechtlichen Beziehungen zu dem Vertragspartner gäbe.

7.3.4 Dokumentationsprinzip

Alle Vereinbarungen mit der Industrie müssen schriftlich und vollständig dokumentiert werden, insbesondere – aber nicht ausschließlich – die vereinbarten Leistungen/Zuwendungen. Die Entgegennahme von Zuwendungen und die Erbringung eigener Leistungen in Zusammenarbeit mit der Industrie ohne schriftliche vertragliche Vereinbarung sind untersagt.

Dasselbe gilt für die Umsetzung der Vereinbarungen, weshalb etwa Geldzuwendungen ausschließlich bargeldlos zu erfolgen haben.

7.4 EINZELNE FORMEN DER KOOPERATION

Für die folgenden typischen Formen der Kooperation sind die nachstehenden besonderen Anforderungen zu beachten. Wenngleich vordringlich die medizinischen Einrichtungen von diesen Konstellationen erfasst sind, wenden sich die nachstehend formulierten Bedingungen an alle Mitarbeiter der ctt-Gruppe, denn auch diese können mittelbar oder auch unmittelbar betroffen sein (etwa »Beraterverträge« oder »Geschenke und Bewirtungen«):

7.4.1 Klinische Prüfungen von Arzneimitteln und Medizinprodukten

Die Durchführung einer klinischen Prüfung im Auftrag eines Industrieunternehmens unter Inanspruchnahme räumlicher, sächlicher und personeller Ressourcen einer Einrichtung setzt einen schriftlichen Prüfvertrag zwischen dem Träger der Einrichtung/des Unternehmens der ctt-Gruppe und dem Industrieunternehmen voraus. Die Beteiligung von Mitarbeitern der Einrichtung/des Unternehmens an einer klinischen Prüfung erfolgt auf Basis dieses Vertrages des Einrichtungs- bzw. Unternehmensträgers mit dem Industrieunternehmen und ist ohne einen solchen Vertrag untersagt.

Vor Abschluss des Vertrags muss ein sachlich gerechtfertigtes Interesse an der Durchführung derartiger Prüfungen sowie an deren Ergebnissen bestehen und dokumentiert sein. Ein sachlich gerechtfertigtes Interesse kann etwa dann angenommen werden, wenn zu Zwecken der Zulassung eines Arzneimittels oder im Rahmen eines Konformitätsbewertungsverfahrens für ein Medizinprodukt der Nachweis der Wirksamkeit, Verträglichkeit und Sicherheit eines Produkts zu erbringen ist und die hierfür erforderlichen Daten nicht vorliegen. Entsprechende Informationen sind vor Abschluss des Vertrages von dem Industrieunternehmen einzuholen.

Mit einem Vertrag für die Durchführung derartiger Prüfungen darf nicht der Zweck verfolgt werden, einer medizinischen Einrichtung oder einem Arzt bzw. einem Unternehmen oder einem Mitarbeiter der ctt-Gruppe unter dem Deckmantel dieses Vertrags finanzielle Zuwendungen zukommen zu lassen, um damit Einfluss auf seine Beschaffungs-, Verordnungs- oder Therapieentscheidungen zu nehmen.

Insbesondere müssen Leistung und Gegenleistung in einem angemessenen Verhältnis zu einander stehen. Die Vergütung ist ausschließlich in Geld zu vereinbaren und hat bargeldlos zu erfolgen. Eine pauschale Vergütung scheidet aus, die Höhe der Vergütung muss vor Vertragsschluss sachlich nachvollziehbar ermittelt und die Ermittlung muss dokumentiert werden.

Der Prüfarzt darf in der Entscheidung der Rekrutierung der Patienten der klinischen Prüfung nicht beeinflusst werden, damit der wissenschaftliche Zweck der Studie nicht gefährdet wird.

Darüber hinaus muss der vorgesehene Prüfarzt die nach § 40 Abs. 1 Nr. 5 AMG oder § 20 Abs. 1 Nr. 4 MPG erforderliche Qualifikation und eine mindestens zweijährige Erfahrung in der klinischen Prüfung von Medizinprodukten nachweisen können.

Gegebenenfalls ist zu prüfen, ob weitere gesetzliche Anforderungen zu erfüllen sind.

Werden im Rahmen der klinischen Prüfung von der Industrie Geräte gestellt, dürfen diese alleine zum Zwecke und nur für die Dauer der klinischen Prüfung eingesetzt werden und müssen nach Abschluss der klinischen Prüfung unverzüglich an den Vertragspartner zurückgegeben werden.

7.4.2 Anwendungsbeobachtungen von Arzneimitteln und Medizinprodukten

Die Durchführung einer Anwendungsbeobachtung zugunsten eines Industrieunternehmens unter Beteiligung räumlicher, sächlicher und personeller Ressourcen einer Einrichtung oder eines Unternehmens der ctt-Gruppe setzt einen schriftlichen Anwendungsbeobachtungsvertrag zwischen dem Träger der Einrichtung bzw. des Unternehmens und dem Industrieunternehmen voraus. Die Beteiligung von Mitarbeitern der Einrichtung/des Unternehmens der ctt-Gruppe an einer Anwendungsbeobachtung erfolgt auf Basis dieses Vertrages des Einrichtungs- bzw. Unternehmensträgers mit dem Industrieunternehmen und ist ohne einen solchen Vertrag untersagt.

Vor Abschluss des Vertrags muss ein sachlich gerechtfertigtes Interesse an der Durchführung von Anwendungsbeobachtungen sowie an deren Ergebnissen bestehen und dokumentiert sein. Ein sachlich gerechtfertigtes Interesse kann nur dann angenommen werden, wenn sie dazu bestimmt sind, Erkenntnisse bei der Anwendung verkehrsfähiger Arzneimittel oder von Medizinprodukten mit CE-Kennzeichnung zu sammeln. Der Vertragsschluss ist untersagt, wenn nicht mit hinreichender Überzeugung feststeht, dass die Anwendungsbeobachtung nicht lediglich dem Marketing dient.

Die Vergütung für die Teilnahme an der Anwendungsbeobachtung ist ihrer Art und Höhe nach so zu bemessen, dass kein Anreiz für eine bevorzugte Verschreibung, Empfehlung oder Anwendung bestimmter Arzneimittel oder Medizinprodukte, namentlich derjenigen, die Gegenstand der Anwendungsbeobachtung sind, besteht.

7.4.3 Beraterverträge

Beratungsleistungen von ärztlichen oder nichtärztlichen Mitarbeitern einer Einrichtung bzw. eines Unternehmens der ctt-Gruppe zugunsten eines Industrieunternehmens setzen den Abschluss eines Beratervertrages des Einrichtungs- bzw. Unternehmensträgers mit dem Industrieunternehmen voraus und sind ohne einen solchen Vertrag untersagt.

In dem Vertrag ist vorzusehen, und der die Beratungsleistung erbringende Mitarbeiter der Einrichtung/des Unternehmens ist hierauf zu verpflichten, dass sämtliche Beratungsleistungen schriftlich zu dokumentieren und zur Vertragsakte zu nehmen sind, etwa in Form von Besprechungsprotokollen, Telefonnotizen oder (Zwischen-)Berichten.

Es ist ferner vorzusehen, dass nur die dokumentierten Beratungsleistungen vergütet werden. Die Vergütung ist angemessen zu gestalten und darf das Maß des Üblichen nicht übersteigen. Die Vergütung ist auf ein Konto der Einrichtung zu zahlen, auf das der die Beratung leistende Mitarbeiter keinen Zugriff hat. Die Beratungsleistung des Mitarbeiters ist als Dienstaufgabe zu gestalten.

7.4.4 Referentenverträge

(Fach-)Vorträge von ärztlichen oder nichtärztlichen Mitarbeitern einer Einrichtung bzw. eines Unternehmens der ctt-Gruppe zugunsten eines Industrieunternehmens setzen den Abschluss eines Referentenvertrages des Einrichtungs- bzw. Unternehmensträgers mit dem Industrieunternehmen voraus und sind ohne einen solchen Vertrag untersagt.

Der Abschluss eines Referentenvertrages setzt voraus, dass ein sachliches Interesse des Industrieunternehmens nachgewiesen ist, etwa dadurch, dass der Vortrag einen erkennbaren Bezug zu den

Produkten des Industrieunternehmens oder mit damit in Zusammenhang stehenden Fragestellungen hat. Dies ist regelmäßig auch dann gegeben, wenn der Vortrag im Rahmen einer Fort- oder Weiterbildungsveranstaltung erfolgt, die von dem Industrieunternehmen (mit-)veranstaltet wird. Ist ein sachgerechtes Interesse des Industrieunternehmens nicht festzustellen, kommt eine Teilnahme eines Mitarbeiters einer Einrichtung bzw. eines Unternehmens der ctt-Gruppe an der Veranstaltung allenfalls unter den Voraussetzungen nach Ziff. 6 (Unterstützung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen) in Betracht.

In dem Vertrag ist vorzusehen, und der die Vortragsleistung erbringende Mitarbeiter der Einrichtung bzw. des Unternehmens der ctt-Gruppe ist hierauf zu verpflichten, dass der Vortrag schriftlich zu dokumentieren und zur Vertragsakte zu nehmen ist, etwa in Form von Vortragsfolien oder Handouts.

Die Vergütung ist angemessen zu gestalten und darf das Maß des Üblichen nicht übersteigen. Die Vergütung ist auf ein Konto der Einrichtung zu zahlen, auf das der das Referat haltende Mitarbeiter keinen Zugriff hat.

7.4.5 Sponsoringverträge

Die Einräumung imagefördernder Werbeaktivitäten zugunsten eines Industrieunternehmens anlässlich einer wissenschaftlichen Tagung, eines Kongresses oder einer anderen Veranstaltung als Gegenleistung für die Zahlung einer Vergütung oder die Übernahme von Kosten dieser Veranstaltung setzen den Abschluss eines schriftlichen Sponsoringvertrages des Einrichtungs- bzw. Unternehmensträgers mit dem Industrieunternehmen voraus und sind ohne einen solchen Vertrag untersagt.

Imagefördernde Maßnahmen sind die Anbringung eines Logos, die Vorführung von Videos zur Anwendung von Produkten, das Auslegen von Produkt- und Werbematerialien, das Aufstellen eines Firmenstandes und vergleichbare Maßnahmen.

Die Vergütung muss in einem angemessenen Verhältnis zu dem Umfang der eingeräumten Werbeaktivitäten stehen und darf das Übliche nicht überschreiten. Teilnehmerzahl, Anzahl und Umfang der konkret eingeräumten Werbemöglichkeiten und Bedeutung der Veranstaltung für die zu erreichende Fachgemeinschaft sind bei der Bemessung zu berücksichtigen. Die Höhe der Vergütung muss vor Vertragsschluss sachlich nachvollziehbar ermittelt und die Ermittlung muss dokumentiert werden.

7.4.6 Unterstützung der Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen

Die Unterstützung der Teilnahme von Mitarbeitern einer Einrichtung bzw. eines Unternehmens der ctt-Gruppe an einer Fortbildungsveranstaltung durch ein Industrieunternehmen darf nur unter den folgenden Voraussetzungen entgegengenommen werden:

- Bei der Veranstaltung handelt es sich um eine anerkannte wissenschaftliche Veranstaltung,
- Die Fortbildung dient mindestens auch einem der nachfolgenden Zwecke:
 - Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnisse und/oder eines besseren Verständnisses neuer Produkte und Therapieformen des unterstützenden Unternehmens,
 - Vermittlungen von wissenschaftlichen Erkenntnissen und/oder Kenntnissen im Hinblick auf eine sichere und verbesserte Anwendung bereits etablierter Produkte des unterstützenden Unternehmens,
- Die Fortbildungsveranstaltung dient ausschließlich der Vermittlung von fachlichen/wissenschaftlichen Erkenntnissen und Kenntnissen über die Praxis. Sie erfüllt insbesondere die folgenden Kriterien:

- keine Verbindung von Kongress- mit Urlaubsaufenthalten und -aktivitäten, insbesondere – aber nicht ausschließlich – wenn der Kongressort ein beliebtes Ziel des Tourismus ist (namentlich im Ausland);
- auch das Kongressprogramm darf keinen erheblichen Spielraum für Urlaubsaktivitäten enthalten oder diese gar anbieten;
- keine Mitnahme von Ehepartnern und anderen Begleitpersonen, auch nicht, wenn deren Kosten nicht von der Industrie getragen werden;
- keine luxuriösen Bewirtungen und Begleitprogramme (z.B. Opernbesuch)
- Die Unterstützungsleistungen sind auf das Folgende beschränkt:
 - angemessene Hin- und Rückreisekosten zum/vom Veranstaltungsort (Bahntickets (1. Klasse), PKW-Fahrtkosten in Höhe der steuerlich zugelassenen pauschalen Kilometerersatz je Fahrtkilometer für Dienstreisen, bei Flugreisen die Übernahme von Kosten der Economy-Class, bei interkontinentalen Flügen Business-Class und die Erstattung sonstiger notwendiger Reisekosten (öffentliche Verkehrsmittel, Taxen)
 - Übernachtungskosten (in einem dem Anlass entsprechenden Business-Konferenz-Hotel)
 - Kongressgebühren;
 - Kosten für die Bewirtung im angemessenen Rahmen (bis zu 50 € pro Tag);
- Die Genehmigung des Einrichtungs- bzw. Unternehmensträgers ist auf rechtzeitige und ordnungsgemäße Anfrage des Mitarbeiters der Einrichtung vorher erteilt worden:
 - Die Anfrage ist spätestens vier Wochen vor der Veranstaltung einzureichen.
 - Der Anfrage ist eine Erklärung des unterstützenden Unternehmens beizufügen, anhand derer der Einrichtungsträger die Einhaltung der Anforderungen nach dieser Richtlinie überprüfen kann;
 - Der Anfrage ist ferner die vom Mitarbeiter unterzeichnete Erklärung nach Anlage 1 beizufügen.

7.4.7 Spenden

Die von einem Industrieunternehmen einer Einrichtung bzw. einem Unternehmen der ctt-Gruppe oder einem ihrer/seiner Mitarbeiter angebotene Spende darf in keiner Weise abhängig von UmsatzeGeschäften dieser/diese oder einer/eines anderen Einrichtung/Unternehmens der ctt-Gruppe mit diesem Industrieunternehmen sein. Die Entgegennahme der Spende eines Industrieunternehmens setzt daher eine sorgfältige Prüfung und Genehmigung des Einrichtungs- bzw. Unternehmensträgers voraus.

Um bereits den Eindruck zu vermeiden, die Spende diene nicht sachgerechten Interessen einer individuellen Person oder der Einrichtung, hat die Spende bargeldlos auf ein Spendenkonto des Einrichtungs- bzw. Unternehmensträgers zu erfolgen, das ausschließlich für diese Zwecke eingerichtet ist und verwendet wird. Die Entgegennahme von Geldspenden in bar ist untersagt.

Für jede Spende ist dem Spender vom Einrichtungs- bzw. Unternehmensträger eine ordnungsgemäße Zuwendungsbestätigung (Spendenquittung) nach dem gültigen amtlichen Muster zu erstellen.

Eine Zweckbindung der Spende für interne Veranstaltungen mit Freizeitcharakter (z.B. Betriebsausflüge, Weihnachtsfeiern oder Feierlichkeiten aus anderen Anlässen) ist nicht gestattet.

7.4.8 Zuwendungen an Fördervereine

Entsprechendes gilt für Zuwendungen an Fördervereine. Insbesondere darf das Engagement der Fördervereine nicht zur Umgehung des geltenden Rechts einschließlich der Vorgaben dieser Richtlinie

missbraucht werden. Sofern Führungskräfte von Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe zugleich führende Aufgaben in einem Förderverein innehaben, muss sichergestellt werden, dass sie bei der Entscheidung über die Mittelvergabe des Fördervereins zugunsten der Einrichtung/des Unternehmens, bei der die Führungskraft beschäftigt und/oder tätig ist, nicht mitwirken.

Die Organe der Einrichtungs- bzw. Unternehmensträger der ctt-Gruppe haben dafür zu sorgen, dass die vorliegende Richtlinie bei den Fördervereinen bekannt ist.

7.4.9 Geschenke und Bewirtungen

Den Mitarbeitern der Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe ist die Annahme von Geschenken grundsätzlich nicht gestattet, es sei denn, sie ist vom Einrichtungsträger im Einzelfall oder generell genehmigt.

Generell genehmigungsfähig sind nur die folgenden Zuwendungen an Mitarbeiter:

- Geschenke von geringem Wert (bis zu höchstens 35 Euro pro Jahr und Person),
- Dienstleistungen von untergeordneter Bedeutung, die der Erleichterung eines Dienstgeschäfts dienen (z.B. die Abholung mit einem PKW vom Bahnhof);
- Einladung zu üblichen Erfrischungen und Speisen anlässlich von Dienstgesprächen (Erfrischungsgetränke und Kantinenmahlzeit)

7.4.10 Steuerrechtliche Aspekte

Vertragliche Kooperationsinhalte (Erhebungen, Beratungsverträge, Referentenverträge etc.) zwischen Träger und Industrie sollten stets auf ihre Zweckbetriebsfähigkeit einerseits bzw. die Zuordnung zum steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetrieb andererseits überprüft werden. Die Grenzen sind vielfach fließend. Der Zweckbetriebsbereich »Forschung und Wissenschaft« wird beispielsweise dann verlassen, wenn Industrieunternehmen exklusive Nutzungsrechte an in Trägereinrichtungen erhobenen Daten (zur Gerätenutzung, Patientendaten/-befragungen etc.) eingeräumt werden.

Auch gilt es, umsatzsteuerlich den Leistungsaustausch zwischen Träger und Industrie zu beleuchten.

ANLAGE 1.1 — ERKLÄRUNG DES MITARBEITERS ZUR BEANTRAGUNG DER GENEHMIGUNG DER TEILNAHME AN EINER VON EINEM INDUSTRIE-UNTERNEHMEN UNTERSTÜTZTEN VERANSTALTUNG

Bezeichnung der
Veranstaltung:

Ort und Datum der
Veranstaltung:

Unterstützendes
Industrieunternehmen

Hiermit beantrage ich die Genehmigung der Teilnahme an der oben genannten Veranstaltung und füge die mir vom benannten Industrieunternehmen überlassenen Unterlagen, aus denen sich die von dem Unternehmen angebotenen Unterstützungsleistungen ergeben, bei.

Zugleich bestätige ich, dass

- Eine Teilnahme einer Begleitperson auf Kosten des Veranstalters an der Fortbildungsreise nicht erfolgen wird,
- ich die Teilnahme an der Veranstaltung nicht mit einer Urlaubsreise oder Urlaubsaktivität verbinden werde,
- ich dem gesamten Veranstaltungsprogramm beiwohnen werde,
- ich darauf achten werde, dass die in der »Richtlinie über die Zusammenarbeit der Einrichtungen und Unternehmen der ctt-Gruppe mit der Industrie« unter Ziff. 7.4.6 aufgeführten Beschränkungen der Unterstützungsleistungen nicht überschritten werden und
- ich mich durch die angebotene Unterstützungsleistung nicht in meinen Entscheidungen im Hinblick auf die Beschaffung, den Einsatz oder die Empfehlung von Produkten des unterstützenden Unternehmens beeinflussen lasse.

Ort, Datum

Unterschrift des Mitarbeiters

8. ANLAGE 2 — RICHTLINIE ÜBER DIE ZUSAMMENARBEIT DER EINRICHTUNGEN DER CTT-GRUPPE MIT NIEDERGELASSENEN ÄRZTEN

8.1 VORBEMERKUNG

Es steht außer Frage, dass die berufliche Zusammenarbeit mit niedergelassenen Ärzten gesundheitspolitisch gewollt ist und auch im Interesse der Patienten liegt, so etwa Kooperationsvereinbarungen über die Durchführung von vor- und nachstationären Behandlungen (§ 115a SGB V), über die Durchführung ambulanter Behandlungen (§ 115b SGB V) und über die Durchführung ambulanter spezialfachärztlicher Versorgung (§ 116b SGB V) sowie die in den §§ 140a SGB V ff geregelte sektorenübergreifende Versorgungsform (integrierte Versorgung).

Auch für die Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe, insbesondere die Krankenhäuser und MVZ sowie die dort tätigen Ärzte, ist die Zusammenarbeit mit niedergelassenen Ärzten notwendige und tägliche Praxis.

Die Zusammenarbeit zwischen medizinischen Einrichtungen und niedergelassenen Ärzten findet allerdings in einem stark und zunehmend streng regulierten Bereich statt und ist daher einem exponierten Rechtsrisiko etwaigen Fehlverhaltens ausgesetzt.

Es muss sichergestellt werden, dass jedes Fehlverhalten in der Zusammenarbeit ausgeschlossen wird. Solches Fehlverhalten untergräbt nicht nur das Vertrauen der Patienten in eine von unlauteren Machenschaften unbeeinflusste Gesundheitsversorgung, sondern beeinträchtigt auch den fairen Wettbewerb und führt zu erhöhten Kosten der Gesundheitsversorgung, mithin zu höheren Lasten für die Solidargemeinschaft und widerspricht daher in jeder Weise insbesondere dem christlich geprägten Selbstverständnis der Einrichtungen der ctt-Gruppe.

Alle Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe und ihre Mitarbeiter sind deshalb dazu aufgefordert sicherzustellen, dass in der Zusammenarbeit mit niedergelassenen Ärzten in jeglicher Kooperationsform der Einklang mit dem Wohl der ihnen anvertrauten Patienten und Betreuten sowie deren Angehörigen sowie mit den ethisch-moralischen Anforderungen der Gesellschaft gewahrt bleibt und sie den einschlägigen Rechtsvorschriften sowie dem Leitbild der ctt-Gruppe entspricht.

Mit der vorliegenden Richtlinie werden die dabei zu beachtenden Rahmenbedingungen verbindlich festgelegt. Sie ersetzt jedoch nicht die notwendige rechtliche Prüfung des Einzelfalls. Ansprechpartner hierfür ist die Stabsstelle Recht. Sie gilt für alle Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe und deren sämtliche Mitarbeiter.

8.2 RECHTSGRUNDLAGEN

II. Rechtsgrundlagen

Die vorliegende Richtlinie findet ihre Grundlage insbesondere, aber nicht nur in den folgenden Gesetzen und Regelungswerken, deren Vorgaben strikt einzuhalten sind:

- das SGB V, dort insbesondere das Leistungs- und Leistungserbringerrecht,
- das Vertragsarztrecht,
- das ärztliche Berufsrecht,
- das StGB, insbesondere die Straftatbestände des Betruges, der Untreue sowie der Korruption,
- das Wettbewerbsrecht und das Heilmittelwerberecht.

Die genannten Gesetze und Regelungswerke sind im Internet allgemein zugänglich.

8.3 ALLGEMEINE PRINZIPIEN

Für alle Formen der Zusammenarbeit mit niedergelassenen Ärzten gilt als oberste Handlungsmaxime: Das Patientenwohl und die Wahrung der ärztlichen Unabhängigkeit müssen gewahrt bleiben.

Die Zusammenarbeit darf auch die Unabhängigkeit der Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe und ihrer Mitarbeiter nicht beeinträchtigen (können) und muss den rechtlichen Vorgaben entsprechen. Aus den vorstehend aufgeführten rechtlichen Vorgaben sind vier zentrale Grundsätze abzuleiten, deren Einhaltung für alle Formen der Zusammenarbeit mit niedergelassenen Ärzten von allen Mitarbeitern der ctt-Gruppe zu beachten ist:

- Trennungsprinzip (nachstehend unter 8.3.1),
- Transparenz- bzw. Genehmigungsprinzip (nachstehend unter 8.3.2),
- Verhältnismäßigkeits- bzw. Äquivalenzprinzip (nachstehend unter 8.3.3),
- Dokumentationsprinzip (nachstehend unter 8.3.4).

8.3.1 Trennungsprinzip

Zuwendungen an niedergelassene Ärzte dürfen nicht in Abhängigkeit von Verordnungs- oder Therapieentscheidungen, namentlich der Zuweisung von Patienten erfolgen. Sie sind demnach unzulässig, wenn dadurch die medizinische oder therapeutische Entscheidung des Arztes beeinflusst werden soll. Schon der Eindruck einer Einflussnahme auf Therapie- und Verordnungsentscheidungen des niedergelassenen Arztes ist zu vermeiden.

8.3.2 Transparenz-/Genehmigungsprinzip

Zuwendungen an einen niedergelassenen Arzt sind vollständig schriftlich in einem Vertrag zwischen dem Arzt und dem Einrichtungs- bzw. Unternehmensträger zu vereinbaren.

Der Arzt ist vertraglich dazu zu verpflichten, dass er den Vertrag mit allen Inhalten nach den für ihn einschlägigen berufsrechtlichen Regelungen der für ihn zuständigen KV und/oder Ärztekammer vorzulegen hat.

8.3.3 Verhältnismäßigkeits-/Äquivalenzprinzip

Die im Vertrag vereinbarten Leistungen – die Leistungen des niedergelassenen Arztes einerseits und die Gegenleistung der Einrichtung andererseits – müssen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Es ist (auch) durch die angemessene Höhe des vereinbarten Entgelts sicherzustellen, dass ausschließlich die von dem Arzt tatsächlich erbrachten ärztlichen Leistungen entgolten werden; demgemäß ist auszuschließen, dass ein überhöhtes Entgelt zusätzlich die Verordnungs- und Therapieentscheidungen des Arztes, namentlich die Zuweisung von Patienten an die Einrichtung, beeinflussen können.

Gerade bei der Frage nach der Angemessenheit der Vergütung kann es zu Abgrenzungsschwierigkeiten kommen. Generell gilt, dass eine Vergütung nur dann vereinbart werden darf, wenn keine Zweifel an ihrer Angemessenheit bestehen.

8.3.4 Dokumentationsprinzip

Kooperationsvereinbarungen müssen schriftlich und vollständig dokumentiert werden, insbesondere – aber nicht ausschließlich – die vereinbarten Leistungen. Die Erbringung von Leistungen in Zusammenarbeit mit niedergelassenen Ärzten ohne schriftliche vertragliche Vereinbarung ist untersagt.

Dasselbe gilt für die Umsetzung der Vereinbarungen, weshalb etwa Geldzuwendungen ausschließlich bargeldlos zu erfolgen haben.

8.4 EINZELNE FORMEN DER KOOPERATION

Für die folgenden typischen Formen der Kooperation sind die nachstehenden besonderen Anforderungen zu beachten. Wenngleich vordringlich die medizinischen Einrichtungen von diesen Konstellationen erfasst sind, wenden sich die nachstehend formulierten Bedingungen an alle Mitarbeiter aller Unternehmen der ctt-Gruppe, denn auch diese können mittelbar oder auch unmittelbar betroffen sein:

8.4.1 Einsatz von niedergelassenen Ärzten bei der stationären Behandlung von Patienten

Der Einsatz von niedergelassenen Ärzten im Krankenhaus, d.h. ihre Einbeziehung in die stationären Krankenhausbehandlung von Patienten ist nicht nur Gang und Gäbe, sondern – angesichts des grassierenden Facharztmangels, insbesondere im ländlichen Raum – häufig schlicht notwendig. Umso mehr gilt es, diese wichtige Form der Kooperation nicht durch fehlerhafte Gestaltung und/oder Umsetzung zu gefährden.

a) Anstellung

Der freiberufliche Einsatz eines niedergelassenen Arztes, der nicht als Konsiliararzt (nachstehend b.) oder Belegarzt (nachstehend c.) tätig wird, scheidet aus rechtlichen Gründen aus und ist untersagt, wenn nicht ausnahmsweise ein positives Votum der Stabsstelle Recht vorliegt.

Der Einsatz eines solchen Arztes bei der stationären Behandlung einer Einrichtung setzt demgemäß regelhaft den Abschluss eines Anstellungsvertrages mit dem Einrichtungsträger voraus und ist ohne einen solchen Anstellungsvertrag untersagt.

Bei dem Abschluss eines Anstellungsvertrages ist zwingend darauf zu achten, dass die vertragsarztrechtlichen Begrenzungen des zeitlichen Engagements eines niedergelassenen Vertragsarztes außerhalb seiner Praxis nicht überschritten werden. Diesbezüglich ist eine Prüfung des einschlägigen KV-Zulassungsbescheids des Arztes erforderlich.

Bei der Bemessung der Vergütung im Anstellungsvertrag ist zur Minimierung jeglicher rechtlicher Risiken grundsätzlich auf die übliche Vergütung eines Oberarztes der Einrichtung abzustellen. Eine Abweichung hiervon bedarf einer sachlichen Begründung (z.B. besondere Qualifikation des Arztes, die über die durchschnittliche Qualifikation eines Oberarztes hinausgeht).

Exkurs – Wahlarzt: Der Einsatz eines niedergelassenen Arztes, der nicht Konsiliararzt (nachstehend b.) oder Belegarzt (nachstehend c.) ist, bei wahlärztlichen Leistungen ist – auch auf der Basis eines Anstellungsvertrages – in aller Regel aus rechtlichen Gründen ausgeschlossen.

b) Konsiliararzt

Nach § 2 Abs.2 S.2 Nr.2 KHEntgG zählen zu den allgemeinen Krankenhausleistungen eines Krankenhauses auch die von diesem veranlassten Leistungen Dritter. Dies eröffnet zwar die rechtliche Möglichkeit, einen niedergelassenen Arzt als Konsiliararzt hinzuzuziehen. Auch hier bestehen allerdings rechtliche Grenzen, daher sind die nachfolgenden Regelungen verbindlich zu beachten:

Der Einsatz des Konsiliararztes darf nur im Einzelfall durch die behandelnden Krankenhausärzte und nur zur beratenden und unterstützenden Tätigkeit für die die Behandlungsleistungen erbringenden Krankenhausärzte erfolgen. Dies ist z.B. der Fall in Fachgebieten, die im Krankenhaus nicht vertreten sind, aber für die Behandlung im Rahmen des Versorgungsauftrages des Krankenhauses im Einzelfall notwendig sind oder wenn der Konsiliararzt in einem im Krankenhaus vertretenen Fachgebiet als Spe-

zialist mit besonderen Kenntnissen benötigt wird. Ausgeschlossen ist demgemäß der (gar regelhafte) Einsatz eines Konsiliararztes bei der Erbringung der stationären Hauptbehandlungsleistung anstelle der Krankenhausärzte.

Eine Vergütung darf nur für tatsächlich erbrachte ärztliche Leistungen an gesetzlich versicherten Patienten gezahlt werden und muss angemessen sein. Eine Orientierung zur Höhe bieten die Bestimmungen der GOÄ. Dies ersetzt jedoch nicht die sorgfältige und dezidierte Prüfung des konkreten Einzelfalls. Bei der Hinzuziehung eines Konsiliararztes anlässlich der Behandlung von selbstzahlenden, in der Regel privat versicherten Patienten rechnet der Konsiliararzt als Teilnahme an der sog. externen Wahlartzkette seine ärztlichen Leistungen auf der Grundlage der GOÄ unmittelbar gegenüber dem Patienten ab; in diesem Falle wird keine (zusätzliche) Vergütung durch die Einrichtung gewährt.

c) Belegarzt

Die Belegarztstätigkeit von niedergelassenen Vertragsärzten ist in den §§ 121 SGB V, 18 KHEntgG geregelt. Die Patienten, die der Belegarzt in das Krankenhaus einweist, werden auf der Grundlage eines vom Einrichtungsträger mit dem Belegarzt zu schließenden Belegarztvertrages grundsätzlich ausschließlich von diesem Arzt behandelt. Für den Krankenhausträger fallen hier grundsätzlich Kosten insbesondere für die (Mit-) Nutzung von Personal und Räumlichkeiten, Geräten, Material, Medikamenten an. Diese müssen aus steuerrechtlichen Gründen an den Arzt durch vertragliche Regelung weiterbelastet werden. Die Kalkulation muss mindestens kostendeckend erfolgen. Der Belegarzt ist nicht am Krankenhaus angestellt und erhält vom Krankenhaus auch kein Entgelt oder sonstige Zuwendungen. Er rechnet seine Leistungen gegenüber der KV (bei der Behandlung gesetzlich versicherter Patienten) bzw. unmittelbar gegenüber dem Patienten (bei selbstzahlenden, in der Regel privat versicherten Patienten) ab. Bei dieser »klassischen Variante« des Belegarztvertrages ist es rechtlich problematisch, wenn das Krankenhaus dem Belegarzt Zuwendungen zukommen lässt. Deshalb wird in Einrichtungen der ctt-Gruppe auf solche Zuwendungen gänzlich verzichtet.

Nach neuerer Rechtslage können Krankenhäuser mit Belegärzten auch Honorarvereinbarungen für die belegärztlichen Leistungen schließen (§ 121 Abs. 5 SGB V, § 18 Abs. 3 KHEntgG). Das Krankenhaus rechnet dann gegenüber der Krankenkasse 80% der Fallpauschale einer Hauptabteilung ab und hat dem Belegarzt für dessen Tätigkeiten eine angemessene Vergütung zu zahlen. Bei derartigen Honorarverträgen bestehen allerdings – neben der Bemessung einer angemessenen Vergütung – zahlreiche andere rechtliche Fragen; daher sollten Verträge dieser Art eine Ausnahme bilden und setzen die vorherige Einholung der Rechtsmeinung der Stabsstelle Recht voraus.

8.4.2 Anstellung im MVZ

Der Einsatz von Ärzten im MVZ darf generell nur auf Basis eines Anstellungsvertrages und nur dann erfolgen, wenn die Anstellung vom zuständigen Zulassungsausschuss zuvor genehmigt wurde. Dies gilt unabhängig davon, ob der im MVZ anzustellende Arzt daneben in eigener Praxis niedergelassen ist oder nicht.

Die Anstellung von Ärzten soll – unabhängig davon, ob sie zuvor in eigener Praxis niedergelassen waren oder dies neben der Anstellung im MVZ weiterhin sind – zu denjenigen der übrigen angestellten Ärzte vergleichbaren Bedingungen erfolgen.

Bei dem Abschluss eines Anstellungsvertrages ist zwingend darauf zu achten, dass die vertragsarztrechtlichen Begrenzungen des zeitlichen Engagements eines niedergelassenen Vertragsarztes außerhalb seiner Praxis nicht überschritten werden. Diesbezüglich ist eine Prüfung des einschlägigen KV-Zulassungsbescheids des Arztes erforderlich.

Häufig geht die Anstellung eines (zuvor) niedergelassenen Arztes mit der Übertragung seiner Zulassung auf das MVZ und dem Kauf seiner Praxis durch das MVZ einher. In diesen Fällen muss die Akquise vom Krankenhaus frühzeitig mit der Stabsstelle Recht abgestimmt werden.

Im Übrigen ist zu beachten, dass bei einem derartigen Vorhaben aller Voraussicht nach auch die vorherigen Zustimmungen der Gremien der ctt-Gruppe erforderlich sind.

8.4.3 Sonstige Kooperationen in der Behandlung von Patienten

Wie in den Vorbemerkungen erwähnt hat der Gesetzgeber zahlreiche Möglichkeiten für die berufliche Zusammenarbeit von Krankenhäusern mit niedergelassenen Ärzten anlässlich der Behandlung von Patienten geschaffen.

Bei einer Zusammenarbeit, die nicht unter Ziff. 1 oder Ziff. 2 dieser Richtlinie fällt, ist streng darauf zu achten, dass eine sozialrechtliche Grundlage besteht (etwa: §§ 115a, 115b, 116a, 140a ff. SGB V) und deren Voraussetzungen erfüllt werden. Insbesondere darf eine Vergütung an den niedergelassenen Arzt nur dann und auch dann nur in angemessener Höhe gezahlt werden, wenn dieser auf der bestehenden sozialrechtlichen Grundlage nicht selbst berechtigt oder verpflichtet ist, gegenüber der KV oder dem Patienten abzurechnen.

Die Zusammenarbeit bedarf in jedem Falle des Abschlusses eines Kooperationsvertrages zwischen niedergelassenem Arzt und Einrichtungsträger.

Vorab ist eine Stellungnahme der Stabsstelle Recht einzuholen.

8.4.4 Sonstige Kooperationen außerhalb von Behandlungsverhältnissen

Die Zusammenarbeit bedarf auch und insbesondere dann, wenn sie nicht bei Gelegenheit oder aus Anlass der Behandlung von Patienten erfolgt, in jedem Falle des Abschlusses eines Kooperationsvertrages zwischen niedergelassenem Arzt und Einrichtungs- bzw. Unternehmensträger.

Eine solche Zusammenarbeit darf nur dann erfolgen, wenn ein nachvollziehbares sachliches Interesse der Einrichtung an der Kooperation nachvollziehbar besteht, das nicht darin begründet ist, von dem niedergelassenen Arzt Patienten zugeführt zu erhalten. Eine Vergütung darf auch bei Bestehen eines solchen nachvollziehbaren Interesses generell nur dann an den niedergelassenen Arzt gezahlt werden, wenn diese das angemessene Entgelt einer werthaltigen Leistung des Arztes darstellt. Die Höhe des Entgelts muss nachvollziehbar kalkuliert sein, um den – insbesondere bei Kooperationen dieser Art naheliegenden – Anschein einer unsachlichen Einflussnahme auf den Arzt zu vermeiden.

Die Vertragsgestaltung ist vorab mit der Stabsstelle Recht abzustimmen.

8.4.5 Bestandsverträge

Bereits bestehende Vereinbarungen mit niedergelassenen Ärzten sollten vor dem Hintergrund der oben stehenden Ausführungen geprüft und neu bewertet werden.

9. ANLAGE 3 — RICHTLINIE ÜBER DIE ZUSAMMENARBEIT DER EINRICHTUNGEN UND UNTERNEHMEN DER CTT-GRUPPE MIT HILFSMITTELLIEFERANTEN UND HEILMITTELERBRINGERN

9.1 VORBEMERKUNG

Diese Richtlinie behandelt die Zusammenarbeit zwischen Hilfsmittellieferanten (Sanitätshäusern) sowie Heilmittelerbringern (Physiotherapeuten; Ergotherapeuten etc.) und Krankenhäusern sowie anderen Unternehmen der ctt-Gruppe, die generell und auch für die Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe notwendige und tägliche Praxis ist.

Dabei muss sichergestellt werden, dass Fehlverhalten in der Zusammenarbeit ausgeschlossen wird. Solches Fehlverhalten untergräbt nicht nur das Vertrauen der Patienten in eine von unlauteren Machenschaften unbeeinflusste Gesundheitsversorgung, sondern beeinträchtigt auch den fairen Wettbewerb und führt zu erhöhten Kosten der Gesundheitsversorgung, mithin zu höheren Lasten für die Solidargemeinschaft und widerspricht daher in jeder Weise insbesondere dem christlich geprägten Selbstverständnis der Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe.

Alle Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe und ihre Mitarbeiter sind dazu aufgefordert sicherzustellen, dass in der Zusammenarbeit mit Hilfsmittellieferanten und Heilmittelerbringern in jeglicher Kooperationsform der Einklang mit dem Wohl der ihnen anvertrauten Patienten und Betreuten sowie deren Angehörigen sowie mit den ethisch-moralischen Anforderungen der Gesellschaft gewahrt bleibt und insbesondere den einschlägigen Rechtsvorschriften und dem Leitbild der ctt-Gruppe entspricht.

Mit der vorliegenden Richtlinie werden die dabei zu beachtenden Rahmenbedingungen verbindlich festgelegt. Sie ersetzt jedoch nicht die notwendige rechtliche Prüfung des Einzelfalls. Ansprechpartner hierfür ist die Stabsstelle Recht. Sie gilt für alle Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe und deren sämtliche Mitarbeiter.

9.2 RECHTSGRUNDLAGEN

Der rechtliche Rahmen der Zusammenarbeit zwischen Krankenhäusern und Sanitätshäusern wird insbesondere, aber nicht nur, durch die folgenden Regelungen bestimmt:

- Leistungsrecht des SGB V – insb. gesetzliche Vorgaben zum Entlassmanagement (§§ 11 Abs. 4, 39 Abs. 1a SGB V);
- Leistungserbringungsrecht des SGB V – insbesondere »unzulässige Zusammenarbeit« nach § 128 SGB V;
- das ärztliche Berufsrecht, §§ 31 und 33 MBO-Ä
- Antikorruptionsrecht des StGB – insbesondere §§ 299 ff. StGB;

Die genannten Gesetze und Regelungswerke sind im Internet allgemein zugänglich.

Eine zu enge Verflechtung zwischen einer Einrichtung, insbesondere einem Krankenhaus und seinen Ärzten sowie sonstigen Mitarbeitern und einem der in der vorliegenden Richtlinie behandelten Kooperationspartner kann unter den gegebenen rechtlichen Rahmenbedingungen Grundlage von Gesetzesverstößen sein. Daher ist es erfolgskritisch, die Zusammenarbeit sorgfältig und unter Berücksichtigung der folgenden Empfehlungen zu gestalten.

9.3 ALLGEMEINE PRINZIPIEN

Aus den vorstehend aufgeführten rechtlichen Vorgaben sind vier zentrale Grundsätze abzuleiten, deren Einhaltung für alle Formen der Zusammenarbeit mit Hilfsmittellieferanten zu beachten ist. Wenngleich vordringlich die medizinischen Einrichtungen und ihre Ärzte von diesen Konstellationen erfasst sind, wenden sich die nachstehend formulierten Bedingungen an alle Mitarbeiter aller Unternehmen der ctt-Gruppe, denn auch diese können mittelbar oder auch unmittelbar betroffen sein:

- Trennungsprinzip (nachstehend unter 8.3.1),
- Transparenz- bzw. Genehmigungsprinzip (nachstehend unter 8.3.2),
- Verhältnismäßigkeits- bzw. Äquivalenzprinzip (nachstehend unter 8.3.3),
- Dokumentationsprinzip (nachstehend unter 8.3.4).

9.3.1 Trennungsprinzip

Etwaige wechselseitige Zuwendungen dürfen nicht in Abhängigkeit von Umsatzgeschäften, Beschaffungs-, Verwaltungs- oder Therapieentscheidungen erfolgen. Schon der Eindruck einer Einflussnahme auf Beschaffungs- und Verwaltungsentscheidungen ist zu vermeiden.

Ärzte dürfen ihre Patienten nicht ohne hinreichenden Grund an bestimmte Heil- und Hilfsmittelbringer oder sonstige Anbieter gesundheitlicher Leistungen verweisen (§§ 31 und 33 MBO-Ä).

Auch bei der Kooperation mit einem Heil- und Hilfsmittelmittelbringer müssen die Therapiefreiheit des Arztes und die Wahlfreiheit des Patienten gewahrt bleiben.

9.3.2 Transparenz-/Genehmigungsprinzip

Jede Form der Zusammenarbeit mit einem Heil- oder Hilfsmittelbringer muss dem Einrichtungs- bzw. Unternehmensträger vorab schriftlich angezeigt und von diesem zuvor schriftlich genehmigt werden.

Vertragspartner mit Heilmittelbringern und Hilfsmittellieferanten ist ausschließlich der Einrichtungs- bzw. Unternehmensträger. Dieser wird beim Abschluss der Verträge durch seine gesetzlichen Organe vertreten. Bei Zweifeln an der Rechtmäßigkeit eines Vertrages ist dieser vorab mit der Stabsstelle Recht abzustimmen.

9.3.3 Verhältnismäßigkeits-/Äquivalenzprinzip

Bei Vertragsverhältnissen zwischen Heilmittelbringern und Hilfsmittellieferanten und medizinischen Einrichtungen/Unternehmen der ctt-Gruppe müssen Leistungen und Gegenleistungen in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen. Bei der Bemessung von Vergütungen soll man sich grundsätzlich daran orientieren, was »marktüblich« ist und auch dann gezahlt würde, wenn es keine weiteren wirtschaftlichen und rechtlichen Beziehungen zu dem Vertragspartner gäbe.

9.3.4 Dokumentationsprinzip

Alle Vereinbarungen mit Heilmittelbringern und Hilfsmittellieferanten müssen schriftlich und vollständig dokumentiert werden, insbesondere – aber nicht ausschließlich – die vereinbarten Leistungen/Zuwendungen.

9.4 GRENZEN DER RECHTSPRAXIS UND PRAXISHINWEISE

Für die folgenden typischen Formen der Kooperation sind die nachstehenden besonderen Anforderungen zu beachten:

9.4.1 Entlassmanagement

Das Entlassmanagement ist in den §§ 11 Abs. 4, 39 Abs. 1a SGB V sowie im Rahmenvertrag vom 17.10.2016 zwischen dem GKV-Spitzenverband, der KBV und der DKG geregelt und sichert eine sachgerechte Anschlussversorgung der Patienten. Die dortigen Regelungen sind einzuhalten.

Auch wenn es nahe liegt, die vielerorts bereits seit Jahren gepflegten Kooperationsbeziehungen des Krankenhauses etwa mit dem Sanitätshaus oder mit einem anderen Heilmittelerbringern und/oder Hilfsmittellieferanten für ein abgestimmtes Versorgungsmanagement zu nutzen, sind daher einige Spielregeln und Grenzen zu beachten:

- Der Anspruch des Patienten auf ein sachgerechtes Entlassmanagement richtet sich gegen das Krankenhaus; hieran ändert eine Kooperation mit einem Heil- oder Heilmittelerbringer nichts.
- Auch im Rahmen des Entlassmanagements dürfen Daten nur mit Einwilligung des Versicherten/Patienten und nach dessen vorheriger Information erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wobei die Einwilligung jederzeit widerrufen werden kann.

Praxishinweis: Information und Einwilligung bedürfen der Schriftform. Dies bedeutet, dass die jeweilige Information und die Einwilligung vom Patienten eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet werden muss (§ 126 Abs.1 BGB)

- Die Übernahme von Aufgaben des Entlassmanagements durch Dritte darf nicht dazu führen, dass dem Patienten die Freiheit genommen wird, einen Leistungserbringer zu wählen.

Praxishinweis: Es sollte sichergestellt sein, dass es der unbeeinflussten Wahlfreiheit des Patienten unterliegt, ob er sich von dem kooperierenden Leistungserbringer leiten lassen möchte oder ob er sich für die Versorgung durch einen anderen entscheidet. Es sollten daher keine Exklusivverträge mit einzelnen Sanitätshäusern abgeschlossen, sondern Anbieterneutralität gewahrt werden.

- Auch bei der Zusammenarbeit im Rahmen des Entlassmanagements sollten die vier Grundprinzipien der Korruptionsprävention beachtet werden: Trennungsprinzip, Transparenzprinzip, Dokumentationsprinzip und Äquivalenzprinzip

9.4.2 Unzulässige Zusammenarbeit

a) Depotverbot

Krankenhäusern und Krankenhausärzten ist es nach § 128 Abs. 6 SGB V grundsätzlich untersagt, in Zusammenarbeit mit Sanitätshäusern oder anderen Heilmittelerbringern sog. Depots (Materiallager) vorzuhalten.

Von der Einschränkung ausgenommen ist die Notfallversorgung. Der Kooperationspartner darf im Krankenhaus Hilfsmittel für die Notfallversorgung hinterlegen. Wenn z.B. Patienten mit Frakturen am Wochenende oder nachts eine Unterarmgehstütze benötigen, darf diese im Krankenhaus vorgehalten und ausgegeben werden. Am nächsten Werktag kann das Material im Krankenhaus durch den Kooperationspartner ersetzt werden.

Praxishinweis: Krankenhaus und Hilfsmittellieferant sollten (1.) das Notfallmaterial gemeinsam festlegen, um das Materiallager rechtssicher zu gestalten, und (2.) sollte das Krankenhaus eine interne Verfahrensordnung erlassen, für wen unter welchen Bedingungen Hilfsmittel aus dem Depot/Materiallager entnommen werden dürfen.

b) Unzulässige Beeinflussung von Mitarbeitern des Krankenhauses

Untersagt ist es den Krankenhäusern und ihren Ärzten ferner, im Rahmen der Versorgung mit Heil- und Hilfsmitteln Zuwendungen im Sinne des § 128 Abs. 2 SGB V anzunehmen. Unzulässige Zuwendungen in diesem Sinne sind auch die unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Geräten und Materialien und Durchführung von Schulungsmaßnahmen, die Gestellung von Räumlichkeiten oder Personal oder die Beteiligung an den Kosten hierfür sowie Einkünfte aus Beteiligungen an Heil- und Hilfsmittelerbringer, deren Gewinn durch das Verordnungs- oder Zuweisungsverhalten selbst maßgeblich beeinflusst werden kann. Die häufige Praxis, dass Heil- und Hilfsmittel den Krankenhäusern durch die Hersteller kostenlos oder zu Sonderpreisen zur Verfügung gestellt werden (etwa im Rahmen einer längerfristigen Behandlung mit kostenintensiven Medizinprodukten: Blutzuckermessgeräte, besondere Verbandstoffe, Material zur Stomaversorgung), ist daher nicht zu rechtfertigen.

Praxishinweis: Es muss ausgeschlossen sein, dass die Mitarbeiter des Kooperationspartners die Krankenhausmitarbeiter hinsichtlich der Verordnungen beeinflussen. Durch § 128 SGB V wurde jegliche Art von Zuwendungen an die Ärzte – auch indirekte (z.B. verbilligte Fortbildungen, verbilligte Vermietung von Geräten etc.) verboten. Die Krankenhausmitarbeiter sollten keine Geschenke vom Kooperationspartner erhalten, auch keine geschenkten medizinischen Materialien. Die Mitarbeiter sollen, entgeltlich oder unentgeltlich, keine Fortbildungen im Auftrag des Kooperationspartners abhalten. Die Mitarbeiter des Kooperationspartners und des Krankenhauses können sich fachlich beraten, soweit es beruflich üblich ist. Dabei sollten sie die Vielfalt der Hersteller berücksichtigen. Sie können aber in einer konkreten Situation einen Hersteller auswählen, wenn es dafür fachlich Gründe gibt. Diese Gründe sollten sie schriftlich dokumentieren.

c) Einzelne Konstellationen:

Gesellschaftsrechtliche Gestaltung

Wenn das Krankenhaus am Unternehmen des Kooperationspartners beteiligt ist, kann der Verdacht von Interessenkonflikten entstehen. Denn sofern das Krankenhaus Gesellschafter etwa eines Sanitätshauses ist, hat es ein Interesse am wirtschaftlichen Erfolg dieses Sanitätshauses. Im Extremfall könnten Gewinnausschüttungen gezahlt werden, deren Höhe auf einem hohen Umsatz des Sanitätshauses mit dem kooperierenden Krankenhaus beruht. In einer solchen Konstellation liegt ein Interessenkonflikt nahe, da das Krankenhaus indirekt Geld für Empfehlungen an das Sanitätshaus erhält.

Zur Risikovermeidung zu empfehlen ist somit eine gesellschaftsrechtliche Trennung zwischen Krankenhaus und Heil- bzw. Hilfsmittelerbringer. Dies gilt namentlich für Beteiligungen, die nach Inkrafttreten dieser Richtlinie in Betracht gezogen werden. Für bei Inkrafttreten etwaig bestehende Beteiligungen soll durch die Stabsstelle Recht geprüft werden, ob die Grenzen des rechtlich vertretbaren weiterhin gewahrt werden können.

Mietverhältnis

Es ist zwar nicht grundsätzlich rechtlich zu beanstanden, wenn das Krankenhaus Räume an einen Heil- oder Hilfsmittelerbringer vermietet. Der Teufel kann aber im Detail stecken. Die Mieträumlichkeiten sollten von den Räumen des Krankenhauses abgetrennt sein, z.B. als Ladenlokal im benachbarten Ärztehaus. Ein entscheidender Punkt ist, dass das Krankenhaus über den Mietzins keine verdeckte Kick-back-Zahlung erhält. Daher sollte die Miete in einer Höhe liegen, die in der Umgebung für Gewerbeimmobilien üblich ist bzw. einen externen Marktvergleich standhält.

Kommunikation mit den Patienten

Dem Arzt ist untersagt, in Ausübung seiner ärztlichen Tätigkeit Waren und andere Gegenstände abzugeben oder abgeben zu lassen sowie gewerbliche Dienstleistungen zu erbringen oder erbringen zu lassen, es sei denn, die Abgabe des Produkts oder die Dienstleistung ist wegen ihrer Besonderheiten notwendiger Bestandteil seiner ärztlichen Therapie.¹ Vor diesem Hintergrund rechtlich unproblematisch ist nur, wenn der Arzt das Hilfsmittel am Patienten anbringen oder anpassen muss. Streng genommen dürfen die Ärzte also bei vielen Hilfsmitteln lediglich ein Rezept ausstellen und den Patienten die Wahl des Lieferanten überlassen. Der Arzt kann die Verordnung mit den Patienten besprechen und diese wählen ihren Lieferanten frei aus.

Für die Beratung der Patienten hat der Bundesgerichtshof ebenfalls Regeln definiert.² Empfehlungen durch Ärzte dürfen grundsätzlich nicht ausgesprochen werden. Als Ausnahme gilt, wenn der Patient den Arzt unaufgefordert fragt oder der Patient einen besonderen Leistungserbringer benötigt. Rechtlich einwandfrei ist es, wenn das Krankenhaus den Patienten eine Liste der Heil- und Hilfsmittelerbringer in der Umgebung vorlegt. Ergibt sich daraus, dass die Patienten eine Empfehlung erbitten, so ist diese rechtlich einwandfrei. Die Empfehlung darf indes nicht aktiv angeboten werden.

Es ist ebenfalls unzulässig, dass einzelnen Leistungserbringern durch das Krankenhaus das Recht eingeräumt wird, Patienten bereits im Rahmen der stationären Versorgung für die ambulante Versorgung zu akquirieren. Dies ist nur dann zulässig, wenn der Patient den Leistungserbringer im Vorfeld nach den o.g. Kriterien frei gewählt hat.

9.4.3 Antikorruption

Nach den neuen Regelungen der §§ 299 a, b StGB ist es strafrechtlich untersagt, dass der Angehörige eines Heilberufs im Zusammenhang mit der Ausübung seines Berufs einen Vorteil für sich oder einen Dritten als Gegenleistung dafür fordert, sich versprechen lässt oder annimmt, dass er (1.) Verordnung von Arznei- oder Hilfsmitteln oder von Medizinprodukten, (2.) bei dem Bezug von Arznei- oder Hilfsmitteln oder von Medizinprodukten, die jeweils zu unmittelbaren Anwendung durch den Heilberufsangehörigen oder einen seiner Berufshelfer bestimmt sind, oder (3.) bei der Zuführung von Patienten oder Untersuchungsmaterial einen anderen inländischen oder ausländischen Wettbewerber in unlauterer Weise bevorzuge (»Nehmerseite« = Bestechlichkeit im Gesundheitswesen). Durch § 299b StGB ist – wie im Korruptionsrecht typisch – spiegelbildlich zur »Nehmerseite« auch die »Geberseite« (Bestechung im Gesundheitswesen) strafrechtlich in die Pflicht genommen.

Im Mittelpunkt der Regelung steht die sog. Unrechtsvereinbarung. d.h. die Frage, ob der »Vorteil« unlauter gewährt oder beansprucht wurde. Dies richtet sich – im vorliegenden Kontext – nicht zuletzt nach den vorstehend geschilderten sozialrechtlichen Grundlagen, etwa den Regelungen zur unzulässigen Zusammenarbeit. Die vorstehend dargestellten Konstellationen bergen – soweit sie als problematisch beschrieben sind – also auch zugleich ein erhebliches strafrechtliches Risiko.

1 Vgl. BGH Urteile vom 9. Juli 2009 – I ZR 13/07 – Brillenversorgung und vom 13. Januar 2011 Hörgeräteversorgung II: Aktenzeichen I ZR 111/08.

2 Vgl. Parallelentscheidungen vom 13.01.2011 (I ZR 111/08 und 112/08).

9.4.4 Weitergehende Handlungsempfehlungen

Bei der Versorgung mit Heil- und Hilfsmitteln sorgen folgende Grundsätze für Transparenz:

- Die Unterrichtung und Versorgung der Patienten soll neutral und unvoreingenommen erfolgen. Entscheidungsleitend bei der Auswahl eines Hilfsmittels und seines Lieferanten bzw. eines Heilmittelerbringers ist neben fachlichen und wirtschaftlichen Aspekten der Patientenwille, soweit dies möglich ist. Regelkonform ist eine Versorgung, die Alternativen aufzeigt, Transparenz schafft und eine Beeinflussung der Therapieentscheidung des behandelnden Arztes vermeidet.
- Dies ist umso wichtiger, wenn es um Hilfsmittel geht, die zur unmittelbaren Anwendung durch Krankenhausmitarbeiter an den Patienten bestimmt sind.
 - Bei Materialien wie etwa Verbandstoffen oder Artikeln zur Stromversorgung sollte es eine schriftliche Festlegung geben, dass und auf welche Weise Materialien nach fachlichen Kriterien ausgewählt werden. Es ist zu empfehlen, bei der Auswahl die weiter behandelnden Ärzte in die Überlegungen einzubeziehen. Im Arztbrief soll daher dem weiter behandelnden Arzt mitgeteilt werden, welches Material im Krankenhaus verwendet wurde, ohne dass eine explizite Empfehlung zur weiteren Verordnung ausgesprochen wird. Auf dieser Grundlage kann der weiter behandelnde Arzt frei über die weitere Behandlung entscheiden. Wenn die Patienten z.B. zum Wochenende entlassen werden und eine Versorgungslücke drohen könnte, können die Krankenhausmitarbeiter Material für die Folgetage mitgeben, bis der weiter behandelnde Arzt über die weitere Therapie entscheidet.
 - Blutzuckermessgeräte z.B. werden zur späteren Eigennutzung durch die Patienten mitgegeben. Hier sollte z.B. durch ein Merkblatt den Patienten aufgezeigt werden, welche Alternativen auf dem Markt verfügbar sind. Im Krankenhaus kann im Dialog mit dem Patienten ein Gerät von z.B. dreien ausgewählt werden. Dabei sollte die Eignung hinsichtlich Bedienbarkeit oder Ablesbarkeit für den individuellen Patienten berücksichtigt werden.
- Sowohl für Hilfsmittel zur Aushändigung an die Patienten als auch für solche zur Anwendung am Patienten müssen nicht die Produkte aller oder vieler Hersteller vorgehalten werden. Bei den Blutzuckermessgeräten oder Verbandmaterialien hilft eine kleine Auswahl an Alternativen, verschiedenen individuellen Anforderungen zu entsprechen. Andererseits kann es z.B. bei Endoprothesen eine Festlegung auf einen Hersteller geben, wenn dieser hinsichtlich Anwendbarkeit, Liefertreue oder Kosten allen anderen Herstellern überlegen ist. Die Entscheidung soll in einem Aktenvermerk dokumentiert werden, damit diese bei einer Überprüfung nachvollziehbar ist.
- Die Dokumentation der Alternativaufklärung der Patienten in der Krankenakte ist zu empfehlen.
- Durch krankenhausesinterne verbindliche schriftliche Regelungen zur Versorgung der Patienten erhalten die Mitarbeiter eine Orientierung und Legitimation; ihr persönliches Risiko wird hierdurch minimiert.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Hildegard-Stiftung
Friedrich-Wilhelm-Str. 32
54290 Trier

REDAKTION

Dr. Claudia Gerstenmaier

DESIGN & LAYOUT

Teimur Henrich

STAND

März 2018

