

CODE OF CONDUCT

Vorwort

Eine hohe Zufriedenheit der Menschen, die wir pflegen, unter Umsetzung höchster Pflegequalität bei gleichzeitigem wirtschaftlichem Erfolg und der Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung sind Ziele unseres Unternehmens, die sich nicht voneinander trennen lassen. Verantwortungsvolles und ethisches Verhalten gegenüber unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartner*innen, der Gesellschaft und der Umwelt sind dabei fester Bestandteil des Wertesystems der Deutschen Fachpflege. Die Einhaltung von Recht und Gesetz in unserem unternehmerischen Handeln ist für uns selbstverständlich. Verstöße hiergegen sind nicht nur mit unseren Werten unvereinbar. Sie schaden zudem unserem Ruf und können darüber hinaus schwere rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen – insbesondere in der Versorgung von Pflegebedürftigen. Ein gesetzeswidriges Verhalten mindert somit den wirtschaftlichen Erfolg, die Investitions- und die Wachstumsfähigkeit des Unternehmens und kann letztlich auch die Zukunftsfähigkeit der DEUTSCHENFACHPFLEGE gefährden.

Als Leitlinie für unsere Entscheidungen und unser Handeln benennt der Code of Conduct verbindliche Standards für verantwortungsvolles Verhalten gegenüber unseren Geschäftspartner*innen und der Öffentlichkeit, aber auch für unser Verhalten innerhalb des Unternehmens.

Die Geschäftsführung der DEUTSCHENFACHPFLEGE bekennt sich zu den in diesem Verhaltenskodex enthaltenen Werten und erwartet von allen Führungskräften sowie allen Mitarbeitenden, diese Werte im beruflichen Alltag vorzuleben und zu einer von Respekt geprägten Unternehmenskultur beizutragen.

1. Geltungsbereich

Unser Code of Conduct gilt für alle Mitarbeitenden der DEUTSCHENFACHPFLEGE: für die Geschäftsführung, Führungskräfte sowie alle anderen Mitarbeitenden. Er kommt ebenso zur Anwendung für Personen in beratender Funktion und Personen, die die Beschäftigten funktional gleichwertig eingesetzt werden, wie zum Beispiel Zeitarbeitskräfte. Unsere Führungskräfte agieren bei der Berücksichtigung unseres Code of Conducts als Vorbilder. Sie sind dabei verpflichtet, die grundlegenden Gesetze, Vorschriften und unternehmensinternen Regeln zu kennen, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind.

2. Prinzipien

2.1 Grundsätzliche Anforderungen

- Die Einhaltung aller geltenden Gesetze und Vorschriften ist für uns selbstverständlich. Nur so kann unser Geschäftserfolg gesichert werden. Jeglicher Verstoß gegen geltende Gesetze oder Vorschriften kann schwerwiegende Folgen nach sich ziehen, wie strafrechtliche Ahndung, Schadensersatz oder Rufschädigung. Bestehen Zweifel an der Rechtmäßigkeit einer Handlung, haben die Mitarbeitenden ihre Führungskräfte und ggf. vor der Durchführung der in Rede stehenden Handlung rechtliche Beratung hinzuzuziehen.
- Alle haben das Recht auf eine gerechte, würdevolle und respektvolle Behandlung. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Respekt und Toleranz geprägt ist, in dem die Würde jedes Menschen anerkannt wird und alle Mitarbeitenden einander mit Höflichkeit, Ehrlichkeit und Würde begegnen. Belästigung, Mobbing und Einschüchterungen sind untersagt. Personelle Entscheidungen, z. B. Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen, müssen frei von jeder Diskriminierung getroffen werden.
- Wir legen Wert auf den verantwortungsbewussten Umgang mit Firmeneigentum jeder Art, z. B. mit Arbeitsmitteln oder geistigem Eigentum. Firmenvermögen soll ausschließlich für die vorgesehenen Geschäftszwecke benutzt werden. Missbräuchliche Nutzung für andere, insbesondere unangemessene persönliche, illegale oder sonstige unbefugte Zwecke ist untersagt.

2.2 Zufriedenheit und Sicherheit der Menschen, die wir pflegen

Die Menschen, die wir pflegen, stehen im Mittelpunkt unserer täglichen Arbeit. Dabei sind hervorragend ausgebildete und ausgewählte Mitarbeitende mit hoher Bedürfnis-Orientierung die Voraussetzung für die beste Versorgung von Pflege- und Hilfsbedürftigen.

- Unser wichtigstes Ziel ist es, so zu betreuen, dass eine körperlich und seelisch angemessen Versorgung gewährleistet ist.
- Die Familien der von uns versorgten Personen sind uns wichtig und werden – wenn möglich und gewünscht – in die Betreuung mit einbezogen.
- Eine enge Zusammenarbeit mit den Menschen, die wir pflegen, und allen beteiligten Berufsgruppen wird konstruktiv gefördert.
- Die berufliche Kompetenz unserer Mitarbeitenden wird durch kontinuierliche Ausbildung, Fort- und Weiterbildung gefördert und weiterentwickelt.

Die regelmäßige Kontrolle und Messung unserer pflegerischen Qualität ist für uns selbstverständlich. Ein eigener Qualitätskriterienkatalog weit über die Mindestanforderungen hinaus sowie dessen konsequente Anwendung sichern unsere höchste Pflegequalität. Als Leitlinie für unser Handeln dient uns der ICN-Ethikkodex für Pflegende (Stand: 2014).

2.3 Umgang mit Informationen

- Die Sicherheit von Daten ist für die **DEUTSCHE FACHPFLEGE** von enormer Bedeutung. Sie beeinflusst maßgeblich den Geschäftserfolg und das Ansehen in der Öffentlichkeit. Daher schützen wir Unternehmensdaten ebenso wie personenbezogene Daten von den Menschen, die wir pflegen und Mitarbeitenden mit allen zur Verfügung stehenden geeigneten und angemessenen technischen und organisatorischen Mitteln vor unberechtigtem Zugang, unbefugter bzw. missbräuchlicher Verwendung, Verlust und vorzeitiger Vernichtung.
- Die hohe Sensibilität der uns anvertrauten persönlichen Daten unserer Mitarbeitenden, Lieferant*innen und der Menschen, die wir pflegen, ist uns bewusst und wir schützen diese durch einen sorgfältigen und vertrauensvollen Umgang. Wir erheben und verarbeiten schutzbedürftige Daten nur mit Zustimmung der betroffenen Person, wenn eine eindeutige rechtliche Norm dies erlaubt oder es zur Erfüllung einer vertraglichen Verpflichtung erforderlich ist. Zudem erheben, verarbeiten und nutzen wir personenbezogene Daten nur im erforderlichen Umfang und nur für die vorgesehenen Zwecke. Wir respektieren die umfassenden Rechte der Personen, deren Daten wir erheben, verarbeiten und nutzen.

3. Korruptionsprävention

Vertrauen, Fairness und ein hohes Maß an Unabhängigkeit in geschäftlichen Entscheidungen prägen unseren Umgang mit Geschäftspartner*innen. Sie (z. B. zu Pflegende, Zulieferer, Berater*innen, Regierungs- und Aufsichtsbehörden) erwarten, dass sie sich auf die **DEUTSCHE FACHPFLEGE** als rechtskonform handelnde Geschäftspartnerin verlassen können. Dies erfordert auch, dass wir mit unseren vertraglichen Verpflichtungen gegenüber unseren Geschäftspartner*innen vertraut sind.

Bei der **DEUTSCHEN FACHPFLEGE** ist jede Form von Bestechung und Bestechlichkeit verboten, sei es von Amtsträgern oder im geschäftlichen Umgang.

3.1 Begriffsbestimmung

Korruption im Sinne dieses Code of Conduct wird verstanden als Missbrauch eines anvertrauten Amtes oder einer beruflichen Funktion mit dem Ziel, sich oder anderen einen direkten oder indirekten Vorteil zu verschaffen, ohne dass ein entsprechender Rechtsanspruch oder Grund besteht. Unter diesen Begriff fällt nicht nur Vorteilsannahme und Vorteilsgewährung sowie Bestechlichkeit und Bestechung, sondern auch Veruntreuung von Gesellschaftsvermögen, Missbrauch anvertrauter Güter, Ämterpatronage und Vetternwirtschaft.

Das Strafgesetzbuch sieht für das Gesundheitswesen zusätzlich besondere Korruptionstatbestände, u. a. die Bestechung im Gesundheitswesen (§§ 299a, 299b StGB), vor. Diese Vorschriften verbieten es Angehörigen von Heilberufen, im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Berufs einen Vorteil für sich oder Dritte dafür anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren (spiegelbildlich ist das Fordern, Sich-versprechen-Lassen sowie Annehmen für Angehörige des Heilberufs strafbar), dass bei bestimmtem beruflichen Handeln jemand im Wettbewerb in unlauterer Weise bevorzugt wird.

Strafbare Gegenleistungen können im Rahmen der folgenden Entscheidungen bestehen:

- Verordnung von Arznei-, Heil- oder Hilfsmitteln oder Medizinprodukten
- Bezug von Arznei-, Heil- oder Hilfsmitteln oder Medizinprodukten, die zur unmittelbaren Anwendung durch die Angehörigen des Heilberufes oder Berufshelfer*innen bestimmt sind
- Zuführung von zu Pflegenden oder von Untersuchungsmaterial

3.2 Grundprinzipien

Um bereits den Anschein von Korruption zu unterbinden, beachten unsere Mitarbeitenden folgende Grundprinzipien:

- **Trennungsprinzip:** Das Trennungsprinzip gebietet uns eine strikte Trennung von Zuwendungen an die **DEUTSCHEFACH- PFLEGE** oder einzelne Mitarbeitende und Beschaffungsentscheidungen bzw. Umsatzgeschäften. Ebenso verlangt es die Trennung von privaten und geschäftlichen Interessen, sofern hierdurch Interessenskonflikte hervorgerufen werden könnten. Bei aufkommenden Interessenskollisionen wird die Möglichkeit der eigenen Befangenheit an die Vorgesetzten oder die Abteilung Recht und Compliance gemeldet..
- **Dokumentationsprinzip:** Sämtliche Leistungen an die **DEUTSCHEFACHPFLEGE** oder einzelne Mitarbeitende sowie eventuelle Gegenleistungen werden dokumentiert. Die Dokumentation erfolgt so, dass Dritte jederzeit die Geschäftsvorgänge und Gründe z. B. für eine Beschaffungsentscheidung nachvollziehen können. Die Unterlagen werden unter Beachtung der gesetzlichen Fristen aufbewahrt.
- **Transparenz- / Genehmigungsprinzip:** Jede (auch nur angebotene und noch nicht erhaltene) Zuwendung an Mitarbeitende wird dokumentiert und offengelegt.
- **Angemessenheits- / Äquivalenzprinzip:** Es wird besonders darauf geachtet, dass das Verhältnis von Leistung und Gegenleistung in allen Fällen angemessen ist. Auf diese Weise wird bereits dem Eindruck der Vorteilsgewährung bzw. -annahme entgegengewirkt.

3.3 Erscheinungsformen und Verhaltensanweisungen

Konkret kann sich Korruption äußern im Anbieten, Geben, Verlangen oder Annehmen von Geschenken, Darlehen, Belohnungen, Provisionen oder vergleichbaren Vorteilen mit dem Ziel, die korrumpierte Person zu einem Verhalten zu veranlassen, das unredlich oder illegal ist oder einen Vertrauensbruch darstellt.

Zur Sensibilisierung für das Risiko von Korruption möchten wir nachstehend einige mögliche Erscheinungsformen darstellen. Diese Aufzählung ist lediglich beispielhaft und nicht als abschließend zu verstehen.

Verträge mit Dritten: Für die Erbringung unserer Pflegedienstleistungen arbeiten wir mit zahlreichen Drittanbieter*innen zusammen, etwa

- bei der Beschaffung von Pflegehilfsmitteln (z. B. Einmalhandschuhe, Verbandsmaterialien, Blutzuckermessgeräte etc.)
- der Anschaffung von Bedarfsgegenständen für unsere Wohngemeinschaften
- dem Bezug von Arznei-, Heil- oder Hilfsmitteln bzw. Medizinprodukten

Bei der Auswahl von und dem Vertragsschluss mit Dritten werden zur Vermeidung des Anscheins von Korruption folgen- de Verhaltensregeln beachtet:

- Das Anbieten oder Annehmen von Bargeldzahlungen ist untersagt.
- Jegliche Form von Kick-back-Zahlungen, also Rückzahlungen eines Teils der Vergütung von Lieferant*innen oder Dienstleister*innen an die Person, die den Vertrag oder einen sonstigen Geschäftsvorteil verschafft hat, sind verboten.
- Budgetierung und Auswahlkriterien werden dokumentiert und auch gegenüber den Marktbedingungen begründet.
- Schriftliche Verträge enthalten stets eine detaillierte Leistungsbeschreibung und werden von der Rechtsabteilung geprüft, bevor sie unterschrieben werden.
- Die Integrität und Vertrauenswürdigkeit der Drittanbieter*innen werden überprüft.
- Den in diesem Code of Conduct enthaltenen Vorgaben zum Umgang mit Geschenken wird Folge geleistet.

Zusammenarbeit mit Angehörigen von Heilberufen: Aufgrund der besonderen Sensibilität von Korruption im Gesundheitswesen wird im Umgang mit Angehörigen von Heilberufen jegliche Handlung unterlassen, die bereits den Schein von Korruption begründen kann. Insbesondere im Rahmen der Überleitung von zu Pflegenden aus der Klinik in unsere Einrichtungen (sog. Überleitungsmanagement), aber auch darüber hinaus unterhalten wir enge Beziehungen zu verschiedenen Fachbereichen aus Medizin, Pflege, Ergo- und Physiotherapie und dem Apothekenwesen.

In dieser Zusammenarbeit wird besonderes Augenmerk daraufgelegt, dass den Angehörigen von Heilberufen insbesondere bei der Vermittlung von zu Pflegenden keine Vorteile für sich oder Dritte als Gegenleistung für unlautere Bevorzugung angeboten, versprochen oder gewährt werden. Unentgeltliche Empfehlungen zwischen verschiedenen Angehörigen von Pflegeberufen sind weiterhin erlaubt. Unzulässig ist hingegen die Zahlung von Provisionen oder die Gewährung von Rabatten, beispielsweise im Rahmen von

- Zuweisungsprämien
- Kopfpauschalen
- Rückvergütungen
- verkappten Honorarverträgen

Sofern bei der DEUTSCHENFACHPFLEGE Anreizprogramme für Mitarbeitende hinsichtlich der Gewinnung von Personen, deren Versorgung wir übernehmen, geschaffen werden, weisen die Geschäfts- / Regionalleitung unsere Mitarbeitenden in diesem Zusammenhang gesondert auf die Vorgaben dieses Code of Conduct hin.

Beschleunigungszahlungen: Beschleunigungszahlungen sind (häufig relativ kleine) Geldbeträge, die in der Regel an Amtsträger*innen gezahlt werden, um Routineverfahren zu beschleunigen oder zu umgehen. Solche Zahlungen sind unseren Mitarbeitenden generell verboten und können zu einer strafrechtlichen Verfolgung führen, sofern sie nicht im Einklang mit den geltenden Gesetzen stehen.

3.4 Umgang mit Geschenken und Einladungen

Ein Geschenk abzulehnen ist nicht einfach. Die Schenkenden können die Ablehnung missverstehen und denken, damit würden implizit unlautere Absichten unterstellt. Schenkende, die tatsächlich korrumpieren wollen, möchten sich durch die Zuwendung aber vor allem besondere Vorteile verschaffen, um irgendwann nicht mehr wie alle anderen behandelt zu werden. Für die Beschenkten ist es häufig nicht unmittelbar erkennbar, ob es sich um ein harmloses Geschenk oder um den Versuch einer Korruption handelt.

Deswegen dürfen Geld- und Sachgeschenke, Bewirtungen und sonstige Vergünstigungen (z. B. Preisnachlässe, die nicht allen Mitarbeitenden der DEUTSCHENFACHPFLEGE eingeräumt werden etc.) ohne gesonderte Genehmigung durch die Deutsche Fachpflege nur angenommen werden, wenn sie einen geringeren Wert als EUR 50,00 haben und die Gewährung bzw. die Annahme freiwillig und ohne Erwartung einer Gegenleistung erfolgt.

Im Umgang mit Geschenken und Einladungen werden nachstehende Grundätze beachtet:

- Zuwendungen, etwa im Rahmen von Einladungen oder im Zusammenhang mit Werbemaßnahmen, die dem Zweck dienen, Geschäftsbeziehungen zu fördern oder Produkte oder Dienstleistungen zu präsentieren, sind – soweit maß- voll – zulässig.
- Solche Zuwendungen dürfen allerdings nur angenommen oder gewährt werden, wenn sie einem berechtigten geschäftlichen Zweck dienen und nicht als Gegenleistung für einen unrechtmäßigen Vorteil angenommen oder gewährt werden. Die Zuwendung darf keinen unangemessen hohen Wert haben und weder die Grenzen der Geschäftsüblichkeit noch den normalen Lebensstandard der Empfänger*innen unverhältnismäßig überschreiten. Zuwendungen an Amtsträger*innen sind ausgeschlossen.

4. Mensch und Umwelt

Unsere Mitarbeitenden sind für uns der alles entscheidende Faktor für die Zufriedenheit der Menschen, die wir pflegen, und somit für den Geschäftserfolg. Es ist für uns daher selbstverständlich, in der DEUTSCHEN**FACHPFLEGE** ein Klima der Wertschätzung und des gegenseitigen Vertrauens zu schaffen, indem wir andere in ihrer Individualität respektieren, stets offen und ehrlich handeln sowie individuelle und kulturelle Vielfalt fördern und fordern. Wir sorgen für ein gesundes und gefahrenfreies Arbeitsumfeld unserer Mitarbeitenden, indem wir die Gesetze und Regeln zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten. Die Einhaltung gesetzlicher Regelungen zur Sicherung fairer Arbeitsbedingungen einschließlich solcher zur Entlohnung, zu Arbeitszeiten und zum Schutz der Privatsphäre sind für uns selbstverständlich. Es ist Aufgabe insbesondere der Führungskräfte sicherzustellen, dass angemessene Verfahren und Schutzmaßnahmen zur Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz vorhanden sind. Des Weiteren setzen wir uns immer wieder kritisch mit dem eigenen Handeln auseinander und thematisieren konsequent ethisch falsches und rechts- und richtlinienwidriges Handeln.

Wir streben eine verantwortungsvolle Nutzung und Beschaffung natürlicher Ressourcen (Wasser, Energie, weitere) bei der Erbringung unserer Dienstleistungen an.

5. Umsetzung des Code of Conduct

Das Unternehmen unternimmt alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden. Vertragspartner*innen soll auf Verlangen und unter der Bedingung, dass dies wechselseitig geschieht, über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden. Es soll für sie nachvollziehbar werden, dass die Einhaltung des Code of Conduct grundsätzlich gewährleistet wird. Damit ist kein Anspruch auf die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder auf den Wettbewerb bezogener oder sonstiger schützenswerter Information verbunden. Letztlich bleibt: Unseren Code of Conduct täglich umzusetzen – das ist unser Anspruch und unsere Verpflichtung zugleich!

6. Ansprechpartner*innen

Alle Mitarbeitenden sind verantwortlich dafür, einen Verstoß bzw. Verdacht auf einen Verstoß gegen Rechtsvorschriften, Leitlinien und interne Richtlinien zu melden. Unseren Mitarbeitenden entstehen aufgrund des nach bestem Wissen und Gewissen gegebenen Hinweises keine Nachteile, sofern sie nicht selbst gegen geltende Verhaltensregeln verstoßen haben.

Unsere Mitarbeitenden sollten sich primär an ihre unmittelbare Führungskraft oder die Abteilung Recht & Compliance wenden. Diese sind verantwortlich, hierbei Hilfestellung zu geben. Kommt dieser Weg nicht in Betracht, können Hin- weise auf Fehlverhalten an die Abteilung Recht & Compliance per E-Mail (compliance@deutschefachpflege.de) oder postalisch (DEUTSCHE**FACHPFLEGE**, Abteilung Recht & Compliance, Heidestr. 13, 32051 Herford) gegeben werden. Die Angaben werden streng vertraulich behandelt und überprüft.