

Regeln kennen

Wo Compliance beginnt und endet Eine Packung Kaffee, die Dose Kekse oder eine Tafel Schokolade – Patienten, Bewohner, Angehörige möchten sich gern mal mit kleinen Geschenken bedanken. Aber dann stellt sich die Frage der Compliance: Darf ich das überhaupt annehmen? Wo sind die Grenzen?

Compliance betrifft die Regeltreue in unternehmerischen Einrichtungen aller Art und damit auch im Gesundheitswesen. Richtlinien und Gesetze geben bereits etliches vor, häufig ergänzt durch betriebsinterne Grundsätze. Es geht dabei um Transparenz, etwa bei der Beschaffung von Medizinprodukten jeden Verdacht einer Vorteilsannahme zu begegnen. Da soll eben der für die Beschaffung zuständige Mitarbeitende nicht eine private Flugreise als Bonus erhalten, wenn er sich für einen bestimmten Anbieter entscheidet. Andererseits muss gerade diese Person Informationen über das erhalten, was auf dem Markt verfügbar ist. Medizinprodukte müssen präsentiert, neue Medikamente müssen vorgestellt, sonstiges Equipment muss gezeigt und getestet werden. Schnell ist dann doch wieder die kleine Aufmerksamkeit zur Stelle, das bezahlte Mittagessen beispielsweise, als Dank für die Zeit, die man sich für den Anbietenden genommen hat. In diesen Bereichen sind sehr strenge, interne Regelungen leicht zu etablieren und bei Verstößen gerade auch über arbeitsrechtliche Sanktionen in den Griff zu bekommen.

Aufmerksamkeiten: gesellschaftlich üblich und akzeptiert

Ein wenig anders gelagert ist es bei Pflegefachkräften. Hier ist es auf Patientenseite gesellschaftlich üblich und akzeptiert, kleinere Aufmerksamkeiten insbesondere z.B. nach einem Klinikaufenthalt zu überreichen. Auch zu Weihnachten, insbesondere in Dauerpflegeeinrichtungen wird schon einmal der Präsentkorb oder der Schokoladen-Weihnachtsmann mitgebracht. Doch auch hier muss es Grenzen geben.

Hat sich die eine Pflegefachkraft besonders empathisch um die schwerkranke Patientin gekümmert, dann ist es nur verständlich, dass sich manch einer in solchen Situationen erkenntlich zeigen will. Denn gerade Wertschätzung und das Lob für ein gelungenes Handeln sind erwiesenermaßen sehr wichtig für die Motivation der im Gesundheitswesen tätigen Menschen. Geld- oder Sachgeschenke gehören dann eben auch dazu.

Andererseits könnten sich „reiche“ Pflegeempfänger dadurch Zusatzleistungen erkaufen, wozu nicht jedermann in der Lage wäre. Es wäre doch nur zu menschlich, dass man sich um denjenigen, der einem gerade Bargeld zugesteckt hat, ein wenig mehr kümmert als um den, der vielleicht obendrein noch schlecht gelaunt und unzufrieden alles kritisiert. Jeder Pflegeempfänger soll aber grundsätz-

lich gleichbehandelt werden, sieht man einmal davon ab, dass wir eine Zwei- oder Mehrklassenmedizin haben. Privatpatienten, Kassenpatienten mit Zusatzversicherung und reine Kassenpatienten werden unterschiedlich behandelt. Eine schematische Gleichbehandlung ist trotz Art. 3 GG auch nicht verpflichtend, sofern es sachliche Gründe für eine Ungleichbehandlung gibt. Die Art der Versicherung für den Krankheitsfall ist wohl ein solcher Grund.

Einhaltung von Compliance nicht immer einfach

Kein sachlicher Grund für eine ungleiche Versorgung und Behandlung wären aber mit Sicherheit Geld- oder sonstige Geschenke. Nicht umsonst gibt es sogar gesetzliche Regelungen wie § 14 HeimG oder § 30 BetOG, wonach Pflegefachkräfte in Pflegeheimen und Betreuer grundsätzlich nicht von den von ihnen betreuten Personen erben bzw. Vermächtnisse annehmen dürfen. Denn diese könnten auf die Pflegeempfänger Druck ausüben, ihnen etwas zukommen zu lassen und umgekehrt könnten die Patienten sich entsprechende Vorteile sichern, wenn sie mit dem Erbrecht winken.

Trotzdem bleibt die Wertschätzung nicht auf der Strecke. Allgemein anerkannt ist, dass kleinere Zuwendungen wie ein nicht zu hoher Betrag für die gemeinsame Kaffeekasse, ein selbstgebackener Kuchen oder eine Packung Kaffee angenommen werden dürfen. Der Begriff „Wertschätzung“ enthält auch das Element „Wert“ und genau dieser Wert ist entscheidend dafür, was angenommen werden darf und was nicht. Es macht einen Unterschied, ob eine Packung Kopi Luwak Arabica, dem wohl teuersten Kaffee mit einem Kilopreis von um die 300,00 € oder eine Packung handelsüblicher Kaffee mit einem Kilopreis von 15,00 € bis 25,00 € überreicht werden. Oder die Original-Dubai-Schokolade anstelle der Schweizer Schokolade oder gar der aus Deutschland stammenden, meistens preisgünstigeren Tafel.

Diese Beispiele machen indessen deutlich, dass die Einhaltung von Compliance nicht immer einfach ist. Nicht jede Packung Kaffee ist stets angemessen und regelkonform. Bei welchem Geldbetrag oder wirtschaftlichem Wert einer Sache die Grenze gezogen wird, ist gesetzlich nicht geregelt. Hier muss also die Arbeitgeberseite Vorgaben machen. Insoweit finden sich dann aber Formulierungen wie „Die Annahme von Anerkennungen von geringem Wert im Zusammenhang mit einer Behandlung ist zulässig“. Eine denkbar schlechte, aber sogar in Gesetzen verwendete Formulierung, denn jeder weiß, dass der Begriff „geringer Wert“ völlig un-

bestimmt ist. Der Millionär hat davon eine ganz andere Vorstellung als derjenige, der finanziell gerade so über die Runden kommt. Aber auch die Vorgabe eines festen Betrags ist nicht immer eindeutig in der Umsetzung. „Zuwendungen bis zu einem Wert von 20,00 € dürfen angenommen werden.“ Die Packung Kaffee kostet regulär 24,99 €, war aber gerade für 19,99 € im Angebot – und nun?

Für das Thema sensibilisieren

Gerade vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass in allen Einrichtungen das Thema Compliance aktiv aufgegriffen wird. Manch ein Träger verpflichtet daher schon heute alle Mitarbeitenden zu regelmäßig wiederkehrenden, kurzen Schulungen, um zu sensibilisieren und Gelegenheit zu geben, Unklarheiten hinterfragen zu können. Compliance geht nicht nur die Führungsebenen etwas an, sondern jeden Mitarbeitenden. Denn jeder Beschäftigte sollte ein Interesse daran haben, dass einerseits er selbst nicht ins falsche Licht einer Bestechlichkeit kommt, andererseits das gute Ansehen der Einrichtung auch transparent nach außen erkennbar ist.

Compliance ist dabei weit mehr als nur das Thema „Vorteilsannahme“. Datenschutz, IT-Sicherheit, Schweigepflicht und Verschwiegenheit, externe Kommunikation, Kooperationen, Ethik in Medizin und Gesundheitswesen, Knowhow und viele weitere Aspekte gehören dazu. Die meisten dieser Themen betreffen alle Mitarbeitenden gleichermaßen. Sensibilisierung des einzelnen Arbeitnehmenden in regelmäßigen Abständen ist also unabdingbar.

Besserer Schutz für Whistleblower

Doch was ist, wenn ein Mitarbeitender Missstände offen benennt? Bisweilen wird er als „Nestbeschmutzer“ ausgegrenzt, im Extremfall sogar gemobbt. Schaut man also lieber weg oder legt man doch den Finger auf die Wunde? Der Gesetzgeber hat dieses Dilemma erkannt und die auch als Whistleblower bezeichneten Mitarbeitenden einem besseren Schutz unterstellt. Das im Sommer 2023 in Kraft getretene „Gesetz für einen besseren Schutz hinweisgebender Personen“ (Hinweisgeberschutzgesetz – HinSchG) verpflichtet Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, ein internes Hinweisgebersystem einzurichten. Danach muss es für Beschäftigte möglich sein, Hinweise mündlich, schriftlich oder persönlich abzugeben, was binnen sieben Tagen auch von Arbeitgeberseite bestätigt werden muss. Innerhalb von drei Monaten hat die Meldestelle den Hinweisgeber über die ergriffenen Maßnahmen zu informieren. Reaktionen und Maßnahmen können die Einleitung interner Compliance-Untersuchungen oder die Weiterleitung einer Meldung an eine zuständige (Strafverfolgungs-)Behörde sein. Neben internen Meldestellen bei jedem Arbeitgeber gibt es auch externe Anlaufstellen beim Bundesamt für Justiz und optional bei den Bundesländern. Die Länder haben aber, soweit ersichtlich, dies bisher nicht umgesetzt.

Es bleibt das für den Hinweisgeber sicherlich schwierigste Thema: die Frage nach den Folgen einer Mitteilung. Auch dies hat das Gesetz aufgegriffen, indem es eine sogenannte Beweislastumkehr vorsieht. Wird also der Whistleblower aus seiner Sicht nach einer Mitteilung benachteiligt, so wird vermutet, dass dies wegen seiner Mitteilung als Repressalie geschieht und er kann Schadensersatz vom Arbeitgeber verlangen. Das möglicherweise nachhaltig gestörte zwischenmenschliche Miteinander wird damit aber nicht zu be-

heben sein. Aber Regelungen eines harmonischen Arbeitsalltags, eines gelingenden Miteinanders sind für den Gesetzgeber auch nicht wirklich umsetzbar (vgl. HEILBERUFE 6/2024, S. 43).

Mitteilung von Missständen elementar wichtig

Letztlich bleibt es dann doch an dem einzelnen Beschäftigten hängen, der einen Missstand erkennt – damit zu leben nach dem Motto „Augen zu und durch“ oder Dinge beim Namen zu benennen und möglicherweise Nachteile in Kauf zu nehmen. Denn trotz der Beweislastumkehr wird es oft nicht einfach sein, Rechte erfolgreich durchzusetzen. Beruht die erneute Ablehnung einer Weiterbildung auf dem Whistleblowing oder gibt es andere, sachlich begründbare Argumente, warum jetzt die Karriereleiter (noch) nicht erklommen werden kann? Um jedes Missverständnis zu vermeiden, sei darauf hingewiesen, dass die Mitteilung von Missständen elementar wichtig ist für ein gesundes und funktionierendes Gesundheitswesen – nur so kann eine hohe Qualität der Gesundheitsversorgung erreicht werden. Der Weg dahin ist aber noch nicht in allen Einrichtungen konsequent beschritten worden. Leider werden unbequeme Themen gerne tabuisiert. Hier ist auch der einzelne Beschäftigte gefragt. Wird Compliance mehr und öfter thematisiert, wird sie zunehmend auch beachtet und die Missstände werden immer weniger werden. ▶▶

FAZIT

Compliance betrifft die Regeltreue in unternehmerischen Einrichtungen aller Art und damit auch im Gesundheitswesen. Richtlinien und Gesetze geben bereits etliches vor, doch häufig wird man betriebsinterne Grundsätze finden, die dann auch den Begriff Compliance enthalten.

Gerade im Zusammenhang mit dem Erbringen von Pflegeleistungen ist die Einhaltung von Compliance jedoch nicht immer einfach. Compliance ist dabei weit mehr als nur die „Vorteilsannahme“. Datenschutz, IT-Sicherheit, Schweigepflicht und Verschwiegenheit, externe Kommunikation, Kooperationen, Ethik in Medizin und Gesundheitswesen, Knowhow gehören dazu.

Die meisten dieser Themen betreffen alle Mitarbeitenden gleichermaßen, Sensibilisierung in regelmäßigen Abständen ist also unabdingbar.

Schlüsselwörter: Compliance, Vorteilsannahme, Whistleblower



Ass.-jur. Michael Irmeler

Praxis für Konfliktarbeit und Mediation
Lehrinstitut am ERSBERG
Ersbergstraße 16, 72622 Nürtingen
Mediation@ersberg.de