



OTTO VON GUERICKE  
UNIVERSITÄT  
MAGDEBURG



UNIVERSITÄTSKLINIKUM  
MAGDEBURG A.Ö.R.

## **Dienstvereinbarung (DV) 05/2023**

### **über das Hinweisgebersystem im Universitätsklinikum Magdeburg**

Zwischen

dem Universitätsklinikum Magdeburg A.ö.R  
vertreten durch den Klinikumsvorstand

und

dem Personalrat des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R  
vertreten durch den Personalratsvorsitzenden

wird in Anwendung des § 70 Abs. 1 Personalvertretungsgesetz Land Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) die nachfolgende Dienstvereinbarung (DV) geschlossen:

#### **Präambel**

1. Compliance ist ein integraler Bestandteil der UKMD Kultur. Compliance bedeutet die Übereinstimmung der Aktivitäten des UKMD mit allen für die Geschäftstätigkeit maßgeblichen Gesetze und Regelungen, insbesondere in Bezug auf Werte und Grundsätze, Corporate Governance, Korruption, Wirtschaftskriminalität, Integrität am Arbeitsplatz, Datenschutz und Datensicherheit sowie Umweltschutz.
2. Alle Beschäftigten des UKMD sind durch den Verhaltenskodex angehalten schwerwiegende Rechtsverletzungen, bei denen mit der Entstehung eines erheblichen Schadens für das UKMD zu rechnen ist, im Rahmen des in dem UKMD bestehenden Hinweisgebersystems oder ihren Vorgesetzten zu melden.
3. Bei der Entgegennahme von Hinweisen, ihrer Bewertung und Aufklärung werden mit dieser Vereinbarung Regelungen getroffen, um sowohl den Schutz vor schwerwiegenden Gesetzesverstößen und deren interne Aufklärung als auch einen vorbildlichen Datenschutz zu gewährleisten. Oberstes Ziel unseres Handelns ist dabei, neben dem Schutz des UKMD, der Schutz der Beschäftigten insbesondere durch transparente und faire Verfahren.

## **§ 1 Sprachliche Gleichstellung**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Personenbezeichnungen und personenbezogenen Hauptwörtern die männliche Form verwendet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung grundsätzlich für alle Geschlechter. Die verkürzte Sprachform hat nur redaktionelle Gründe und beinhaltet keine Wertung.

## **§ 2 Personeller Geltungsbereich**

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Universitätsklinikums Magdeburg A.ö.R. Sie gilt für alle dort Beschäftigten, auf die das Personalvertretungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (PersVG LSA) Anwendung findet.

## **§ 3 Sachlicher Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für den Umgang mit Hinweisen, die schwerwiegende Gesetzesverstöße betreffen.

Sie ist in diesem Sinne verbindlich für

- die Abgabe von Hinweisen
- die Bearbeitung von Hinweisen (Bewertung und Sachverhaltsaufklärung)
- den Umgang mit Unterlagen und Daten auch nach Vorgangsabschluss.

## **§ 4 Ziel der Dienstvereinbarung**

Mit dieser Vereinbarung soll ein effektives Hinweismanagement im UKMD verankert werden, welches dabei die Persönlichkeitsrechte aller Betroffenen wahrt, den Hinweisgeber schützt und den Datenschutz nach den gesetzlichen und internen Regelungen gewährleistet. Die Vereinbarung soll darüber hinaus den mit dem Hinweismanagement Betrauten Handlungssicherheit bieten.

## **§ 5 Schwerwiegender Gesetzesverstoß**

Ein schwerwiegender Gesetzesverstoß im Sinne dieser Vereinbarung liegt dann vor, wenn

- ein Strafgesetz verletzt,
  - ein Kartelldelikt,
  - eine Ordnungswidrigkeit begangen wird oder
- eine Gesetzesverletzung erhebliche zivil- oder verwaltungsrechtliche Konsequenzen nahelegen

## **§ 6 Allgemeine Grundsätze**

Sämtliche Untersuchungsmaßnahmen müssen verhältnismäßig sein. Es gilt das Prinzip des fairen Verfahrens. Dies bedeutet, dass zur Sachverhaltsaufklärung nur Informationen berücksichtigt werden, die auf legalem Weg beschafft wurden. Der Grundsatz, dass jemand solange als unschuldig gilt, bis seine Schuld erwiesen ist, gilt auch für interne Untersuchungen im UKMD. Arbeitsrechtliche Instrumente werden hierdurch nicht beschränkt. Ziel der Sachverhaltsaufklärung ist die Feststellung des zutreffenden Gesamtbildes. Die Untersuchungen erfolgen objektiv und ergebnisoffen. Entlastende und belastende Aspekte finden daher gleichermaßen Beachtung und gehen in gleicher Weise in das Ergebnis ein. Eine Sachverhaltsaufklärung erfolgt unter strikter Beachtung des Datenschutzes. Maßgeblich sind hierbei, über die jeweils geltenden Gesetze hinaus, die innerhalb des UKMD aufgestellten, besonderen datenschutzrechtlichen Anforderungen. Dies umfasst insbesondere den Prozess der doppelten Verhältnismäßigkeitsprüfung.

## **§ 7 Hinweisingangswege**

Es sind derzeit 4 verschiedene Eingangswege für die Abgabe von Hinweisen beim Compliance Beauftragten vorgesehen:

- Telefonat/Persönliches Gespräch
- Briefpost/Telefax
- E-Mail
- Ein elektronisches Hinweismanagementsystem (Intrafox Hinweisgebersystem)

## **§ 8 Personenkreis, der Hinweise abgeben kann**

Hinweise auf schwerwiegende Gesetzesverstöße werden von allen Beschäftigten, sowie Lieferanten, Kunden, Geschäftspartnern, Patienten, Dritten und Organen des UKMD entgegengenommen.

## **§ 9 Beratung des Hinweisgebers**

Hinweisgeber können sich vor Abgabe eines Hinweises auf Wunsch durch den Compliance Beauftragten beraten lassen, um eine optimale Betreuung bereits im Vorfeld der Hinweisabgabe zu gewährleisten. Insbesondere das persönliche Gespräch bietet die Möglichkeit einer individuellen Beratung des Hinweisgebers vor Abgabe des Hinweises und kann eine erste Einschätzung ermöglichen, ob Maßnahmen zum Schutz des Hinweisgebers erforderlich sind.

## **§ 10 Schutz des Hinweisgebers / Vertrauliche Behandlung und Zusicherung der Anonymität**

Hinweisgeber werden gebeten, ihren Namen zu nennen, um ggf. Nachfragen zu einem Hinweis zu ermöglichen und die Werthaltigkeit des Hinweises besser verifizieren zu können. Gleichwohl ist der Schutz des Hinweisgebers ein hohes Gut. Es werden keine Handlungen geduldet, die gegen Beschäftigte gerichtet sind, die einen schwerwiegenden Verstoß melden. Hinweise werden deshalb streng vertraulich und auf ausdrücklichen Wunsch auch unter Wahrung der Anonymität des Hinweisgebers gegenüber allen Personen und Bereichen innerhalb des UKMD behandelt.

## **§ 11 Schutz vor Verleumdung**

Ebenso wie der Hinweisgeber sind auch die von einem Hinweis Betroffenen vor einem verleumderischen und ehrverletzenden Hinweis zu schützen. Es ist daher ausdrücklich untersagt wider besseres Wissen Beschäftigte und auch Dritte eines schweren Gesetzesverstößes zu verdächtigen. Hinweisgeber, die Hinweise wider besseres Wissen aussprechen, genießen keinen Hinweisgeberschutz und müssen mit Konsequenzen rechnen. Der redliche Hinweisgeber wird vorbehaltlos geschützt.

## **§ 12 Elektronisches Hinweismanagement (Intrafox Hinweisgebersystem)**

1. Beim Hinweismanagement wird ein elektronisches Hinweismanagementsystem als Hinweiseingangskanal genutzt. Zudem dient es als IT-Dokumentationssystem für sämtliche eingehende Hinweise auf schwerwiegende Gesetzesverstöße, unabhängig vom genutzten Hinweiseingangsweg. Es bietet die Möglichkeit des direkten Dialogs mit dem Hinweisgeber über einen elektronischen Postkasten, den sich der Hinweisgeber selbst im System einrichten kann. Hierbei kann der Hinweisgeber auf Wunsch auch anonym bleiben und anonym mit der Meldestelle kommunizieren.
2. Es werden folgende Informationen im elektronischen Hinweismanagementsystem erfasst:
  - Name und Kontaktdaten des Hinweisgebers
  - Name und Kontaktdaten des Betroffenen
  - Vom Hinweis betroffener Bereich
  - Hinweiseingangsweg
  - Darstellung des Sachverhalts
  - Art des Verstoßes
  - Bewertung des Sachverhalts
3. Datenerfassungen werden nicht zur Verhaltens- und Leistungskontrolle der Anwender des elektronischen Hinweismanagementsystems genutzt.

### § 13 Auswertungen im elektronischen Hinweismanagementsystem

Zur Erfüllung von Berichtspflichten werden die im elektronischen Hinweismanagementsystem enthaltenen Hinweise regelmäßig ausgewertet. Die Auswertung erfolgt ausschließlich in anonymisierter Form ohne Verwendung personenbezogener Daten.

### § 14 Ablauf der Hinweisbearbeitung

1. Eingehende Hinweise werden im elektronischen Hinweismanagementsystem erfasst und auf Schlüssigkeit und Vorliegen eines schwerwiegenden Gesetzesverstoßes/Anlasstatbestands geprüft.
2. Ein Hinweis wird als „schlüssig“ bewertet, wenn bei unterstellter Richtigkeit des vom Hinweisgeber vorgetragenen Lebenssachverhalts konkrete nachvollziehbare Anhaltspunkte für einen Regelverstoß vorliegen und ein Anknüpfungspunkt zum UKMD erkennbar ist.
3. Bloße Gerüchte und unsubstantiierte Vermutungen bieten keine Ansatzpunkte für Untersuchungen und erfüllen deshalb die Voraussetzungen der Schlüssigkeitsprüfung nicht. Sie sind daher als „grundlos“ einzuschätzen und unverzüglich zu löschen, es sei denn, der Betroffene besteht nach seiner Benachrichtigung auf der Speicherung des Hinweises.
4. Wird der eingegangene Hinweis als „schlüssig“ eingestuft, wird in einem zweiten Schritt geprüft, ob bei unterstellter Richtigkeit des geschilderten Sachverhalts ein schwerwiegender Gesetzesverstoß gemäß § 5 dieser Dienstvereinbarung vorliegt.

### § 15 Benachrichtigung des Betroffenen

Von einem Hinweis betroffene Beschäftigte werden darüber benachrichtigt, dass gegen Sie ein Hinweis vorliegt. Ausnahmen von der sofortigen Benachrichtigungspflicht bestehen insbesondere dann, wenn eine Benachrichtigung dazu führen würde, dass eine wirksame Aufklärung des Vorwurfs und eine Sicherung von Beweismitteln dadurch verhindert wird, dass Beweise durch den Betroffenen vernichtet oder verändert werden können (Verdunklungsgefahr). Im letzteren Fall kann die Benachrichtigung so lange aufgeschoben werden, bis die Sachverhaltsaufklärung abgeschlossen ist.

### § 16 Durchführung der Untersuchung

1. Zielrichtung der **forensischen Erstprüfung** ist die nicht personenbezogene Klärung, ob der Sachverhalt einen schwerwiegenden Gesetzesverstoß im Sinne

dieser Vereinbarung darstellen könnte (vertiefte Plausibilitätsprüfung). Sofern aufgrund des Hinweises möglich, werden die in dem Hinweis genannten oder die sich aus der Sachverhaltsschilderung ergebenden objektiven Gegebenheiten auf ihre Richtigkeit überprüft. Ist aus dem Hinweis ein nach Beschreibung mögliches regel- oder prozesswidriges Verhalten zu entnehmen, wird geprüft, ob ein regel- oder prozesskonformes Verhalten des Betroffenen dennoch gegeben sein kann. Es erfolgen ausschließlich Untersuchungen, die sachlich aufgrund des Auftrages erforderlich sind. Durch die forensische Erstprüfung wird ein frühzeitiger Rückgriff auf personenbezogene Daten vermieden. Überwiegen aufgrund der forensischen Erstprüfung und der Auswertung der Ergebnisse die entlastenden Fakten, so dass der Vorwurf insgesamt nicht haltbar ist, führt dies ohne personenbezogene Untersuchungen zum Abschluss der Untersuchung.

2. Ergibt die forensische Erstprüfung das Erfordernis, personenbezogene Untersuchungen durchzuführen, ist bei Beschäftigten die doppelte Verhältnismäßigkeitsprüfung im Hinblick auf die beabsichtigten personenbezogenen Untersuchungsmaßnahmen durchzuführen.
3. Zur Vorbereitung und Durchführung der doppelten Verhältnismäßigkeitsprüfung übermittelt die Personalabteilung die erforderlichen personenbezogenen Daten auf Anfrage.

### **(1) Untersuchung**

Jede Sachverhaltsuntersuchung erfolgt unter Wahrung aller hierfür geltenden Gesetze, internen Regelungen und Richtlinien. Entsprechend den in der jeweiligen doppelten Verhältnismäßigkeitsprüfung festgelegten Ergebnissen werden die personenbezogenen Untersuchungen durchgeführt.

### **(2) Methoden der Untersuchung**

Der Compliance-Beauftragte kann sich folgender Untersuchungsmethoden bedienen:

- Sichtung interner und externer Unterlagen
- Sammlung von Informationen aus allgemein zugänglichen Quellen, einschließlich kommerzieller Datenbanken
- Sammlung von Informationen aus internen Datenbanken
- Inaugenscheinnahme
- Befragung von Betroffenen
- Befragung von Zeugen, Vorgesetzten, sonstigen Dritten
- Alle übrigen gesetzlich zulässigen Maßnahmen

### **(3) Informationen nach Abschluss der Untersuchung**

Nach Abschluss der Untersuchung ist der Betroffene gegen den sich der Hinweis richtet, über den Verfahrensausgang zu informieren.

### **§ 17 Compliance Komitee (CK)**

1. Das CK ist wesentlicher Bestandteil des Hinweismanagements. Es soll einen transparenten und die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen währenden Umgang mit Verdachtssituationen sicherstellen, der im Einklang mit den Datenschutzgesetzen und den entsprechenden Regelungen des UKMD steht. Die Leitung des CK obliegt dem Compliance Beauftragten. Er ist Sprecher des CK. Das CK ist beim Compliance Beauftragten angesiedelt.
2. Das CK hat die Aufgabe festzustellen, ob ein Regelverstoß vorliegt. Es kann nach abgeschlossener Untersuchung Vorschläge zum weiteren Vorgehen machen. Werden keine Maßnahmen vereinbart, so wird der Vorgang zurück an den Compliance Beauftragten übergeben, der erforderliche Maßnahmen festlegen kann.

3. Das CK besteht aus vier Personen:

Dem Compliance Beauftragten

Einem Vertreter aus dem Bereich Datenschutz

Einem Vertreter aus dem Geschäftsbereich Personal

Einem Vertreter des für den betroffenen Beschäftigten zuständigen Personalrat

4. Das CK wird vom Compliance Beauftragten einberufen, sobald sich ein eingegangener Hinweis als schlüssig erwiesen hat und ein schwerwiegender Gesetzesverstoß überwiegend wahrscheinlich ist.

### **§ 18 Salvatorische Klausel**

Wird in dieser Dienstvereinbarung auf tarifliche oder außertarifliche Bestimmungen verwiesen, gelten die Bestimmungen in ihrer jeweiligen Fassung. Bei Außerkrafttreten solcher Bestimmungen finden die im UKMD im Übrigen geltenden tarifvertraglichen oder außertarif-vertraglichen Regelungen stattdessen Anwendung.

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise unwirksam sein oder werden, bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen oder Teile solcher Bestimmungen unberührt.

## § 19 Änderungen der Dienstvereinbarung

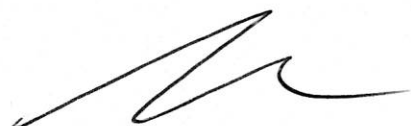
1. Ergeben sich aus der Anwendung dieser Vereinbarung neue Regelungsbedarfe oder wird die Verletzung von Regelungen dieser Vereinbarung festgestellt, so werden auf Antrag einer der Vertragsparteien Verhandlungen aufgenommen mit dem Ziel einer einvernehmlichen Regelung.
2. Änderungen und Ergänzungen dieser Dienstvereinbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

## § 20 Inkrafttreten, Wirksamkeit, Kündigung

(1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.12.2023 in Kraft.


(2) Einvernehmlich kann die Dienstvereinbarung jederzeit verändert werden. Jede Vertragspartei hat das Recht, die Dienstvereinbarung mit einer Frist von 3 Monaten zum Quartalsende zu kündigen. Wird die Dienstvereinbarung von einem Vertragspartner aufgekündigt, bleibt diese bis zum Inkrafttreten einer neuen Vereinbarung jedoch nicht länger als ein Jahr wirksam (Nachwirkung).

Magdeburg, 03.01.2024



Für den Klinikumsvorstand  
Prof. Dr. med. H.-J. Heinze  
Ärztlicher Direktor

Magdeburg, 20.12.2023



Für den Personalrat des  
Universitätsklinikums  
René Szymkowiak  
Vorsitzender