



ÄRZTEKAMMER  
FÜR WIEN

## COMPLIANCE-RICHTLINIE

FÜR MITARBEITER\*INNEN  
DER ÄRZTEKAMMER FÜR WIEN

Beschlossen im Präsidium vom 26. Jänner 2021

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Grundwerte .....	4
3	Anwendungsbereich der Richtlinie .....	4
4	Ziele der Richtlinie .....	5
5	Compliance-Management.....	5
5.1	Compliance-Manager*in/Verantwortlichkeiten .....	5
5.2	Anforderungen und Voraussetzungen an den*die Compliance-Manager*in.....	6
5.3	Vorgehensweise im Falle von Compliance-Fällen .....	6
5.4	Berichtspflichten .....	7
6	Korruption .....	7
7	Interessenskonflikte .....	8
8	Nebenbeschäftigungen .....	9
9	Schulungen .....	10
10	Stellvertretung des*der Compliance Managers*in.....	11
11	Inkrafttreten .....	11
Anhang	.....	12
	Gesetzliche Bestimmungen zu Korruption.....	12

# 1 Einleitung

Die Einhaltung eines Compliance-Systems ist nicht nur in großen Unternehmen und Konzernen, sondern auch bei Klein- und Mittelbetrieben sowie bei Körperschaften öffentlichen Rechts, wie etwa der Ärztekammer für Wien, geboten.

Unter Compliance versteht man die **Einhaltung, Befolgung, Übereinstimmung von Gesetzen, unternehmensinternen Richtlinien, freiwilligen Kodizes**, und sonstigen organisatorischen Geboten und Maßnahmen, die innerhalb eines Unternehmens getroffen werden.

Vorrangiges Ziel einer Compliance-Richtlinie ist es, auf die Einhaltung organisationsinterner Vorgaben hinzuwirken, um dadurch **Haftungsansprüche** oder sonstige Rechtsnachteile für die jeweilige Organisation und ihre Mitarbeiter\*innen **zu vermeiden**. Haftungsrisiken für Unternehmen und Selbstverwaltungskörper wie die Ärztekammer für Wien können in einer Vielzahl von Bereichen bestehen, insbesondere:

- **Wirtschaftsstrafrecht:** Korruptionsstrafrecht, Gläubigerschutzbestimmungen sowie die „klassischen“ Wirtschaftsstrafdelikte wie etwa Untreue und Betrug;
- **Öffentliches Recht:** Bestimmungen, deren Vollzug der Ärztekammer für Wien obliegt oder an deren Vollzug sie mitwirkt.

Compliance dient daher der Steigerung der Transparenz sämtlicher interner Vorgänge, sohin der **Risikovorbeugung** und bestmöglichen Schadensabwehr in der Organisation, wobei zwischen der so genannten „Außenhaftung“ der Einheit gegenüber Dritten sowie der „Innenhaftung“ der Mitarbeiter\*innen und Mitglieder der Einheit gegenüber der Einheit selbst zu unterscheiden ist. Sie dient zudem der Wahrung des Ansehens und der Reputation der Ärztekammer für Wien hinsichtlich ihrer Aufgabenerfüllung.

Darüber hinaus soll Compliance einerseits als Basis in der Begleitung von Entscheidungen fungieren und andererseits Risikominimierung, **Effektivitätssteigerung** und **Effizienzsteigerung** in den unterschiedlichen Bereichen, bestmöglich **gewährleisten**. Prozesse können auf diesem Wege verbessert, Probleme bzw. Ineffizienzen erkannt und optimiert werden.

Um die Compliance-Vorgaben auch organisatorisch in den jeweiligen Einheiten festzusetzen und eine bestmögliche Umsetzung derselben sicher zu stellen, bedarf es einer konkreten organisatorischen Einheit, die sich dieser Thematik und der Implementierung des Compliance-Systems annimmt. Diese Compliance-Stelle dient vorrangig dazu, etwaige Interessenskonflikte bzw. Probleme und Schwachstellen frühestmöglich zu erkennen und sollte mit Strategien der Konfliktbehandlung vertraut sein.

Die vorliegende Compliance-Richtlinie hat somit zum Ziel, sämtlichen Arbeitnehmer\*innen der Ärztekammer für Wien, eine Anleitung über die Verhaltensweisen in den wichtigsten Bereichen der Ärztekammer für Wien zur Verfügung zu stellen. Die Aktualisierung und Adaptierung auf Basis der in der Anwendung neu gewonnenen Erkenntnisse und praktischen Erfahrungen sowie die Anpassung an geänderte rechtliche Rahmenbedingungen und wirtschaftliche Gegebenheiten ist unerlässlich.

## 2 Grundwerte

Dieser Compliance-Richtlinie sind eine Reihe von Werten zugrunde gelegt, welche der Ärztekammer für Wien für ein gedeihliches Miteinander der gesamten Belegschaft untereinander, mit Funktionär\*innen, Mitgliedern und Dritten dienen sollen.

An erster Stelle steht die Einhaltung von Gesetzen sowie anderer verbindlicher Rechtsvorschriften, sohin die **Gesetzestreue**. Dies gilt einerseits für jede\*n einzelne\*n Arbeitnehmer\*in, als auch für alle Organe und Mitglieder in leitenden Positionen, wobei diese auch im zumutbaren Ausmaß die Einhaltung der genannten Bestimmungen zu überwachen haben.

Weiters haben sämtliche Arbeitnehmer\*innen und leitenden Angestellten sich der **fairen und ethischen Zusammenarbeit**, dem gegenseitigen **Respekt** zu verschreiben und jegliche **Diskriminierung** zu verhindern. Dies gilt sowohl im internen Umfeld, als auch im Kontakt mit Mitgliedern, externen Geschäftspartner\*innen und sonstigen Dritten. Der respektvolle Umgang stellt die unerlässliche Basis für die Einhaltung der genannten Grundsätze dar.

Weiters stellen **Genauigkeit**, die Erbringung bestmöglicher **Leistung** und **Transparenz** unabdingbare Voraussetzungen dar, um den gemeinsamen Auftrag der zielgerichteten Interessensvertretung bestmöglich erfüllen zu können.

Schließlich ist die absolut unparteiliche, loyale Erfüllung der Beschlüsse der Organe der Ärztekammer für Wien und Solidarität mit den gemeinsamen Interessen der Ärzteschaft ein Grundpfeiler, der durch die Compliance-Richtlinie gestärkt werden soll.

## 3 Anwendungsbereich der Richtlinie

Die Ärztekammer für Wien ist gemäß § 65 Abs 1 ÄrzteG zur Vertretung des Ärztstandes für den räumlichen Bereich des Bundeslandes Wien eingerichtet, sie ist gemäß Abs 2 eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Der Wirkungskreis umfasst die Förderung der beruflichen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Ärzt\*innen sowie die Wahrung des ärztlichen Berufs- und Standesansehens und der Berufs- und Standespflichten (§ 66 ÄrzteG). Zur Umsetzung der Aufgaben ist ein Kammeramt (§ 87 ÄrzteG) eingerichtet.

Das Kammeramt der Ärztekammer für Wien ist in folgende Strukturen (Stabsstellen, Abteilungen) unterteilt:

- **Kammeramtsdirektion, inkl. Assistenz**
- **Stabsstelle Recht**
- **Stabsstelle Qualitätsmanagement und HR**
- **Stabsstelle Gesundheitsökonomie und E-Health**
- **Stabsstelle Controlling und IKS**
- **Finanzen und interne Verwaltung**
- **Kurie angestellte Ärzte**

- **Standesführung**
- **Kurie niedergelassene Ärzte**
- **Medien und Fortbildung**

Die vorliegende Compliance-Richtlinie ist für jede\*n Mitarbeiter\*in der Ärztekammer für Wien, unabhängig von der Organisationseinheit, **verbindlich**. Darüber sollte diese Richtlinie auch von Mitarbeiter\*innen in Gesellschaften, die im über 50%igen Eigentum der Ärztekammer für Wien stehen, umgesetzt werden.

Jede\*r Mitarbeiter\*in hat sein\*ihr Verhalten an den geltenden Gesetzen, den kammerinternen Richtlinien und Regelungen auszurichten und sich bei Unsicherheit zu informieren bzw. sich an die zuständige Stelle zu wenden.

Die vorliegende Compliance-Richtlinie ist **Basis für das Miteinander** sowie das Handeln jeder\*jedes Einzelnen in der Ärztekammer für Wien.

## 4 Ziele der Richtlinie

Wie bereits erwähnt, steht die Einhaltung sämtlicher zwingender und selbst auferlegter Normensysteme sowie die daraus resultierende Minimierung von Haftungsrisiken im Vordergrund.

Durch die neu gewonnenen Informationen wird ein größeres Bewusstsein für fehlerhafte Prozesse offenbart und können auf diesem Wege auch bislang unbekanntes Haftungsrisiken aufgedeckt und minimiert werden. Es handelt sich bei Compliance-Systemen wie dieser Compliance-Richtlinie stets um ein dynamisches System, das sich auch an geänderte, neue Umstände anzupassen in der Lage ist.

Die gewonnenen Informationen bieten Entscheidungsträgern der Ärztekammer für Wien zudem auch weitere Entscheidungsgrundlagen und legen erforderlichen Handlungsbedarf oder Überregelung offen.

## 5 Compliance-Management

### 5.1 Compliance-Manager\*in/Verantwortlichkeiten

Obwohl die rechtliche Verantwortung für Compliance-Themen grundsätzlich beim Präsidium der Ärztekammer für Wien, dem Kammeramtsdirektor sowie den leitenden Angestellten der einzelnen Geschäftsbereiche liegt, wird die Bündelung der Zuständigkeit für Umsetzungsthematiken und Überwachung des Compliance-Systems in Unterstützung des Präsidiums und des\*der Kammeramtsdirektors\*Kammeramtsdirektorin dem\*der Leiter\*in der Stabsstelle Qualitätsmanagement und HR als internem\*interner Compliance-Manager\*in übertragen. Zusätzlich wird seitens der Ärztekammer für Wien ein\*e externe\*r Compliance-Manager\*in beauftragt, um Fälle, in denen eine Weisungsfreiheit des\*der Compliance

Manager\*in unerlässlich ist, zu übernehmen. Dabei bleibt es dem\*der Arbeitnehmer\*in überlassen, ob diese\*r sich an die Stabstelle Qualitätsmanagement und HR wenden möchte oder an die\*den von der Ärztekammer für Wien angebotene\*n externe\*n Compliance-Manager\*in.

Die Aufgabe der Compliance-Manager\*innen ist es, den Regelungsbedarf in der Ärztekammer für Wien zu identifizieren, über die Abläufe in sämtlichen Abteilungen und Geschäftsbereichen bestens informiert zu sein bzw. informiert zu werden, sowie die einzelnen bestehenden Risikobereiche zu kennen und deren Relevanz abschätzen zu können. Dies ist im Sinne einer Kenntnis der relevanten Abläufe und Prozesse der Ärztekammer für Wien zu verstehen und weniger als Anforderung sämtliche materielle (gesetzlichen) Bestimmungen im Detail zu kennen. Die Compliance-Manager\*innen haben die Aufgabe, jede eingebrachte Meldung in Hinsicht auf diese Compliance-Richtlinie zu überprüfen.

Bei Identifizierung von Schwachstellen, Haftungsrisiken oder Verstößen gegen diese Compliance-Richtlinie bzw. gesetzliche Bestimmungen hat der\*die Compliance-Manager\*in gewisse Meldepflichten (siehe 5.3) einzuhalten. Der\*die interne Compliance-Manager\*in kann bei Unsicherheiten den\*die externe Compliance-Managerin zur rechtlichen Unterstützung hinzuziehen.

## 5.2 Anforderungen und Voraussetzungen an den\*die Compliance-Manager\*in

Die Compliance-Manager\*innen fungieren als **Schnittstelle** zwischen den verschiedenen Bereichen. Dieser Umstand bringt das Erfordernis, die relevanten Thematiken wirksam, präzise und effizient kommunizieren zu können. Die Compliance-Manager\*innen haben somit über eine entsprechende Kommunikationsfähigkeit zu verfügen.

Da die Compliance-Manager\*innen auf Informationserteilung von allen Ebenen angewiesen ist, ist die Akzeptanz der Mitarbeiter\*innen und leitenden Angestellten eine unerlässliche Voraussetzung für die Eignung eines\*einer Compliance-Manager\*in. Hinzu kommt, dass er aufgrund seiner Position, Probleme und Ineffizienzen aufzudecken und kommunizieren hat, weshalb vor allem für den\*die externe Compliance-Manager\*in eine organisatorische Unabhängigkeit und Freiheit von Interessenskonflikten von wesentlicher Bedeutung ist. Der\*die externe Compliance-Manager\*in ist **weisungsfrei**. Jede\*r Mitarbeiter\*in kann frei entscheiden, ob er\*sie die\*den externe\*n Compliance-Manager\*in oder der\*die interne\*n Compliance-Manager\*in hinzuzieht.

## 5.3 Vorgehensweise im Falle von Compliance-Fällen

Bei Identifizierung von Schwachstellen, Haftungsrisiken oder Verstößen gegen diese Compliance-Richtlinie bzw. gesetzliche Bestimmungen hat der\*die Compliance-Manager\*in dies dem\*der zuständigen leitenden Angestellten bzw. wenn es einen\*eine leitende\*n Angestellte\*n betrifft, dem\*der Kammeramtsdirektor\*in mitzuteilen. Bei festgestellten Verstößen sind diese dem\*der Kammeramtsdirektor\*in gemeinsam mit dem\*der Compliance-Manager\*in zur Kenntnis zu bringen. Danach ist von dem\*der Kammeramtsdirektor\*in, der\*die

Präsident\*in und der Betriebsrat zu verständigen. Diesen sind sämtliche Informationen und Grundlagen offenzulegen.

Wenn der\*die Compliance-Manager\*in die ihm bekannt gewordenen Verstöße den zuständigen leitenden Personen der Ärztekammer für Wien zur Kenntnis gebracht hat und diese keine Bereitschaft zeigen, den aufgezeigten (potenziellen) Verstoß aufzuklären oder den rechtskonformen Zustand herzustellen, hat der\*die interne Compliance-Manager\*in im Sinne der ÄKW den\*die externe\*n Compliance Manager\*in zu verständigen. Der\*die externe Compliance-Manager\*in ist berechtigt, den von ihm vermuteten Verstoß den jeweils zuständigen Behörden bekannt zu geben. Er\*Sie hat jedoch davor jegliche Kommunikationskanäle auszuschöpfen und sohin vor einer Meldung jedenfalls direkt in Kontakt mit den betroffenen Personen sowie allenfalls mit deren Vorgesetzten zu treten und bei der Information der Behörden allfällige abweichende Meinung der betroffenen Mitarbeiter\*innen beizuschließen.

Abgesehen von Berichts- und Meldepflichten obliegt der\*die Compliance-Manager\*in einer Verschwiegenheit gegenüber Dritten.

Je nach Schwere eines Verstoßes sind **Sanktionen** (gegebenenfalls in Abstimmung mit dem\*der Compliance-Manager\*in) adäquat zu wählen. In Betracht kommen: Abmahnungen, Versetzungen, Kündigung oder bei besonders gravierenden Verstößen die Entlassung.

## 5.4 Berichtspflichten

Jede\*r Mitarbeiter\*in, der\*die im Zuge seiner\*ihrer Tätigkeit eine Situation beobachtet, die seines\*ihres Erachtens nach ein **Zuwiderhandeln** gegen die vorliegende Compliance-Richtlinie oder generell gegen Gesetze oder sonstige Bestimmungen in Zusammenhang mit der Ärztekammer für Wien darstellt, ist berechtigt diesen Verstoß dem\*der internen oder externen **Compliance-Manager\*in zu melden**. In jedem Fall sind alle erforderlichen Schritte einzuleiten, um die **Identität** des\*der anzeigenden Mitarbeiter\*in **geheim** zu **halten**. Es werden **ausnahmslos** alle gemeldeten Verstöße untersucht.

## 6 Korruption

Als Korruption bezeichnet man den Missbrauch von anvertrauter Macht zum privaten bzw. persönlichen Vorteil. Korruption ist **jede Art der Pflichtwidrigkeit und des Befugnismisbrauchs im Austausch gegen einen Vorteil**, sowohl im öffentlichen, als auch im privaten Bereich. Zudem ist es auch strafbar, einem Amtsträger einen ungebührlichen Vorteil anzubieten, zu versprechen oder zu gewähren um eine **pflichtgemäße Vornahme (oder Unterlassung) eines Amtsgeschäfts** zu veranlassen.

Längst ist es daher für jede Art von Organisationen nicht mehr ausreichend, auf etwaige **Korruptionsfälle** zu reagieren, sondern vielmehr geboten diese bereits **präventiv** zu **bekämpfen**.

Insbesondere im Kontakt mit Ärzt\*innen, Amtsträger\*innen und sonstigen Geschäftspartner\*innen ist auf eine korrekte Verhaltensweise zu achten, wobei darauf hinzuweisen ist, dass Mitarbeiter\*innen der Ärztekammer für Wien als Amtsträger\*innen gemäß Strafgesetzbuch gelten.

Als „Ärzt\*innen“ im Sinne dieser Richtlinie gelten nur Ärzt\*innen, die zum Zeitpunkt der Vorteilszuwendung ordentliche Mitglieder der Ärztekammer für Wien sind oder beabsichtigen solche zu werden.

Jegliche Zuwendungen, die im Zusammenhang mit der Ärztekammer für Wien erfolgen (z.B. Geschenke, Einladungen zu Essen, Veranstaltungen, etc.) und 100 Euro übersteigen, sind dem\*der internen Compliance-Manager\*in zu melden.

Bei Geschenken, welche sozial adäquat sind und den Grenzwert von 100 Euro nicht erreichen, wird im Sinne dieser Richtlinie davon ausgegangen, dass diese keinen ungebührlichen Vorteil darstellen. Zeitlich zusammenhängende Zuwendungen sind kumulativ zu bewerten.

Nicht umfasst von diesen Vorschriften ist die Bewirtung bei Teilnahmen an Veranstaltungen, welche eine Gästeanzahl von 10 Personen überschreitet.

Jedem\*jeder Mitarbeiter\*in steht es frei, auch Zuwendungen unter der oben angeführten Grenze dem\*der internen Compliance-Manager\*in zu melden.

Bei einem allfälligen, konkreten oder bevorstehenden beruflichen Kontakt des\*der Mitarbeiters\*in zu Ärzt\*innen und sonstigen Geschäftspartner\*innen im Rahmen der Tätigkeit in der Ärztekammer für Wien bzw. seiner\*ihrer näheren Angehörigen, ist dies durch den\*die Mitarbeiter\*in dem\*der Vorgesetzten und dem internen Compliance-Manager unmittelbar zu melden.

Als Dokumentationsstelle für Meldungen fungiert der\*die interne **Compliance-Manager\*in**.

Die an den\*die Compliance-Manager\*in eingebrachten Meldungen sind von diesem zu dokumentieren, zu verwahren und nach Ablauf einer 10-jährigen Frist zu vernichten.

## 7 Interessenskonflikte

Interessenskonflikte, allen voran das Zusammentreffen privater und beruflicher Interessen, sind besonders geeignet, die Professionalität und Reputation in der Öffentlichkeit zu schädigen.

Private und berufliche Interessen sind streng voneinander zu trennen. Jeder potenzielle Konflikt ist offenzulegen und dem\*der internen Compliance-Manager\*in zu melden.

Alle Mitarbeiter\*innen sind verpflichtet, im besten Interesse der Ärztekammer für Wien und in Übereinstimmung mit den Grundlagen dieser Compliance-Richtlinie zu handeln, ohne sich dabei von persönlichen Interessen und privaten Beziehungen beeinflussen zu lassen.

Private Interessen oder Beziehungen, die ihr objektives Beurteilungsvermögen im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Ärztekammer für Wien beeinflussen könnten, haben sie unaufgefordert der vorgesetzten Stelle und dem\*der Compliance-Manager\*in gegenüber offenzulegen.

Ein Interessenskonflikt liegt bereits dann vor, wenn es sich bei einem\*einer Ärzt\*in oder einem\*einer potenziellen Geschäftspartner\*in um eine\*n Angehörige\*n handelt und im Rahmen der Tätigkeit in der Ärztekammer für Wien eine Tätigkeit für den\*die Ärzt\*in erbracht werden soll. Der Begriff der „Angehörigen“ umfasst gemäß § 4a der Geschäftsordnung der Ärztekammer für Wien insbesondere nachstehende Personen:

- Ehegatten, Kinder (auch Wahl- oder Pflegekinder), Geschwister, Geschwisterkinder, Eltern, Onkel und Tanten sowie deren Kinder, Lebensgefährten und deren Kinder und Enkeln und eingetragene Partner.
- Die genannten bleiben auch dann „Angehörige“ wenn die Ehe/eingetragene Partnerschaft nicht mehr besteht die zur Angehörigeneigenschaft geführt hat.

Folgende Themen können Konflikte bringen:

- Der\*die Mitarbeiter\*in schließt das Geschäft für die Ärztekammer für Wien mit sich selbst ab („Selbstkontrahieren“, sohin ein Geschäft zwischen Angestellten der Ärztekammer für Wien und der Ärztekammer für Wien selbst).
- Eheschließungen mit Mitgliedern der Ärztekammer für Wien sofern eine berufliche Beziehung besteht, sowie durch Beschäftigung von Ehe- und Lebenspartner\*innen.
- Ein\*e Angehörige\*r eines\*einer Mitarbeiter\*in nimmt an Ausschreibungen der Ärztekammer für Wien teil oder schreitet in anderer Form als Dienstleister\*in der Ärztekammer für Wien ein.

Aus Gründen der Transparenz haben allfällige Empfehlungen von Mitarbeiter\*innen bezüglich Unternehmen, zukünftiger Mitarbeiter\*innen, etc. schriftlich an den\*die internen Compliance-Manager\*in zu erfolgen.

Kontakte zwischen Mitarbeiter\*innen und Ärzt\*innen, Zahnärzt\*innen zur Vornahme (zahn-) ärztlicher Tätigkeiten für die Mitarbeiter\*innen oder deren Angehörigen unterliegen nicht dieser Richtlinie.

Der\*die Compliance-Manager\*in hat belegte Interessenskonflikte dem\*der Kammeramtsdirektor\*in offenzulegen, wenn Nachteile - zivil-, straf-, verwaltungsrechtlicher bzw. wirtschaftlicher Natur - für die Ärztekammer für Wien zu befürchten sind. Die Offenlegung gegenüber dem\*der Präsident\*in erfolgt durch den\*die Kammeramtsdirektor\*in. Liegt ein belegter Interessenskonflikt des\*der Kammeramtsdirektor\*in vor, hat die Offenlegung durch den\*die Compliance-Manager\*in direkt an den\*die Präsident\*in zu erfolgen.

## 8 Nebenbeschäftigungen

Nebenbeschäftigungen (entgeltlicher oder unentgeltlicher Natur), die in dienstlichem und/oder zeitlichem Zusammenhang mit der Tätigkeit in der Ärztekammer für Wien liegen sind von den Mitarbeiter\*innen auf dem Dienstweg über den\*die Vorgesetzte\*n dem Kammeramtsdirektor zu melden und nach Genehmigung zur Dokumentation dem\*der internen Compliance-Manager\*in weiterzuleiten.

Gleichfalls zu melden sind Beteiligungen an Personengesellschaften und an Kapitalgesellschaften, falls letztere mehr als 25% betragen, bzw. eine Tätigkeit als EPU (Einpersonenunternehmen), sofern diese Personengesellschaft oder das EPU in geschäftlicher Verbindung mit der Ärztekammer für Wien stehen bzw. diametral zu den Interessen der Ärztekammer für Wien agieren.

Falls einem\*einer Mitarbeiter\*in eine einzumeldende Nebenbeschäftigung gestattet wurde, so hat er\*sie jährlich (Einlangen jeweils am 31. Jänner für das abgelaufene Jahr – fällt dieser auf einen Samstag, Sonntag oder Feiertag: am folgenden Werktag) dem\*der internen Compliance-Manager\*in eine schriftliche Erklärung über die Nebentätigkeit zu übermitteln. Diese Erklärung hat zwingend nachfolgende Informationen zu enthalten:

- Art der Tätigkeit
- zeitlicher Umfang der Tätigkeit
- inhaltlicher Umfang der Tätigkeit
- *Freiwillig (sofern die Nebentätigkeit in unmittelbarem inhaltlichem und zeitlichem Zusammenhang mit der Kammertätigkeit steht):*
  - Bruttojahreseinkommen aus der Nebentätigkeit samt allfälligen Sachbezügen, Diäten, Spesenersätzen udgl.

Gleichfalls hat der\*die Mitarbeiter\*in eine Meldung im oben genannten Umfang durchzuführen, wenn er\*sie aus Vermietung, Verpachtung, Verkauf etc. Einnahmen von einem Funktionär\*einer Funktionärin, Geschäftspartner\*in oder von sonstigen Dritten im Auftrag von Geschäftspartner\*innen oder Funktionär\*innen der Ärztekammer für Wien erhält, die 1.000 € (ggf. pro Jahr) übersteigen.

Sofern der\*die interne Compliance-Manager\*in aufgrund dieser Informationen oder aber auch, weil die Erklärung nicht oder nicht vollständig oder nicht termingerecht übermittelt wurde zum Schluss gelangt, dass durch die Nebentätigkeit ein Interessenskonflikt des\*der Mitarbeiter\*in (zeitlich oder dienstlich) auch nur zu befürchten ist hat er ohne Verzug den Präsidenten und den Kammeramtsdirektor entsprechend zu informieren.

Der\*die externe Compliance Manager\*in kann von Mitarbeiter\*innen, dem\*der internen Compliance Manager\*in, dem\*der Kammeramtsdirektor\*in oder dem\*der Präsident\*in immer zu Beratung zugezogen werden. Dies gilt für alle Punkte dieser Richtlinie.

## 9 Schulungen

Alle Mitarbeiter\*innen der Ärztekammer für Wien sind binnen drei Monaten nach Inkrafttreten dieser Richtlinie zu schulen. Der Erhalt, die Kenntnisnahme und Einhaltung der Inhalte der Compliance-Richtlinie sind von jedem\*jeder Dienstnehmer\*in zu bestätigen.

Binnen drei Monaten nach Beginn eines Dienstverhältnisses mit der Ärztekammer für Wien ist mit dem\*der jeweiligen Mitarbeiter\*in ein Gespräch über den Inhalt dieser Richtlinie durch die Stabsstelle QM und HR zu führen.

## 10 Stellvertretung des\*der Compliance Managers\*in

Im Falle der Abwesenheit (Urlaub, Krankenstände, etc.) des\*der internen Compliance-Managers\*in wird diese\*r durch den\*die externe\*n Compliance-Manager\*in vertreten. Ist diese\*r ebenfalls abwesend, sind die Meldungen unverzüglich nach Wiederantritt des Dienstes des\*der internen Compliance-Managers\*in diesem\*er nach zu melden.

## 11 Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt mit 1. Februar 2021 in Kraft und ist auf alle Sachverhalte anzuwenden, die sich nach dem Inkrafttreten verwirklichen.

## Anhang

### Gesetzliche Bestimmungen zu Korruption

#### Bestechlichkeit

**§ 304.** (1) Ein Amtsträger oder Schiedsrichter, der für die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, annimmt oder sich versprechen lässt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer als von einem Gericht oder einer anderen Behörde für ein bestimmtes Verfahren bestellter Sachverständiger für die Erstattung eines unrichtigen Befundes oder Gutachtens einen Vorteil für sich oder einen Dritten fordert, annimmt oder sich versprechen lässt.

(2) Wer die Tat in Bezug auf einen 3.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen, wer jedoch die Tat in Bezug auf einen 50.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von einem bis zu zehn Jahren zu bestrafen.

#### Vorteilsannahme

**§ 305.** (1) Ein Amtsträger oder Schiedsrichter, der für die pflichtgemäße Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts für sich oder einen Dritten einen Vorteil fordert oder einen ungebührlichen Vorteil (Abs. 4) annimmt oder sich versprechen lässt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(3) Wer die Tat in Bezug auf einen 3.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen, wer jedoch die Tat in Bezug auf einen 50.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

(4) Keine ungebührlichen Vorteile sind

1. Vorteile, deren Annahme gesetzlich erlaubt ist, oder die im Rahmen von Veranstaltungen gewährt werden, an deren Teilnahme ein amtlich oder sachlich gerechtfertigtes Interesse besteht,
2. Vorteile für gemeinnützige Zwecke (§ 35 BAO), auf deren Verwendung der Amtsträger oder Schiedsrichter keinen bestimmenden Einfluss ausübt, sowie
3. in Ermangelung von Erlaubnisnormen im Sinne der Z 1 orts- oder landesübliche Aufmerksamkeiten geringen Werts, es sei denn, dass die Tat gewerbsmäßig begangen wird

#### Vorteilsannahme zur Beeinflussung

**§ 306.** (1) Ein Amtsträger oder Schiedsrichter, der außer in den Fällen der §§ 304 und 305 mit dem Vorsatz, sich dadurch in seiner Tätigkeit als Amtsträger beeinflussen zu lassen, für sich oder einen Dritten einen Vorteil fordert oder einen ungebührlichen Vorteil (§ 305 Abs. 4) annimmt oder sich versprechen lässt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) Wer die Tat in Bezug auf einen 3 000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren, wer die Tat in Bezug auf einen 50 000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

(3) Wer lediglich einen geringfügigen Vorteil annimmt oder sich versprechen lässt, ist nach Abs. 1 nicht zu bestrafen, es sei denn, dass die Tat gewerbsmäßig begangen wird.

### **Bestechung**

**§ 307.** (1) Wer einem Amtsträger oder Schiedsrichter für die pflichtwidrige Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts einen Vorteil für ihn oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen. Ebenso ist zu bestrafen, wer einem Sachverständigen (§ 304 Abs. 1) für die Erstattung eines unrichtigen Befundes oder Gutachtens einen Vorteil für ihn oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt.

(2) Wer die Tat in Bezug auf einen 3.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen, wer jedoch die Tat in Bezug auf einen 50.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von einem bis zu zehn Jahren zu bestrafen.

### **Vorteilszuwendung**

**§ 307a.** (1) Wer einem Amtsträger oder Schiedsrichter für die pflichtgemäße Vornahme oder Unterlassung eines Amtsgeschäfts einen ungebührlichen Vorteil (§ 305 Abs. 4) für ihn oder einen Dritten anbietet, verspricht oder gewährt, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) Wer die Tat in Bezug auf einen 3.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen, wer jedoch die Tat in Bezug auf einen 50.000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.

### **Vorteilszuwendung zur Beeinflussung**

**§ 307b.** (1) Wer außer in den Fällen der §§ 307 und 307a einem Amtsträger oder Schiedsrichter einen ungebührlichen Vorteil (§ 305 Abs. 4) für ihn oder einen Dritten mit dem Vorsatz anbietet, verspricht oder gewährt, ihn dadurch in seiner Tätigkeit als Amtsträger zu beeinflussen, ist mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren zu bestrafen.

(2) Wer die Tat in Bezug auf einen 3 000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren zu bestrafen, wer jedoch die Tat in Bezug auf einen 50 000 Euro übersteigenden Wert des Vorteils begeht, ist mit Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren zu bestrafen.