

14. OKTOBER 2023

# VERHALTENS- CODEX

PRÄSENTIERT VON

*Dokus*

**ADVICE**



**Daniel Ogutu**

**1. VORSITZENDER UND GRÜNDER**

# DEFINITION

**U**nser Verhaltenskodex legt die Regeln und Werte fest, die für alle unsere Angestellten verbindlich sind. Der Kodex bildet unsere Werte und Erwartungen ab und beschreibt unsere Ethik und Umweltpolitik, an die sich jeder halten muss, der bei DOKI'S ADVICE e.V. arbeitet. Er beschreibt insbesondere unsere Haltung zu Gesundheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz, gegen Bestechung und Korruption, gegen Geldwäsche, für Menschenrechte, Unternehmensverantwortung und geschäftliche sowie humanitäre Ethik.

# EINLEITUNG

Das medizinische und nichtmedizinische Personal / die Krankenhausgemeinschaft / die Fakultät und die Studenten, die mit Doki's Advice e.V. arbeiten, sind verpflichtet, eine Kultur zu pflegen, in der man Wert legt auf Integrität, Ehrlichkeit und fairen Umgang miteinander, sowie eine fürsorgliche Umgebung für Patienten, Ärzte, Pflegepersonal und andere im Gesundheitswesen Beschäftigte zu schaffen.

Wir sind bestrebt, eine Umgebung zu schaffen und zu fördern, welche professionell und kollegial ist und beispielhaft für hervorragendes Lehren, Forschen und Patientenfürsorge.

Mit diesen Zielen vor Augen ist Doki's Advice e.V. entschlossen, den Arbeitsplatz frei von Belästigungen zu halten. Das betrifft Verhaltensweisen, die als unangebracht oder belästigend empfunden werden können oder die nicht geeignet sind, den höchsten professionellen Standard zu erreichen.

STÖRENDES VERHALTEN UND UNANGEMESSENES BENEHMEN AM ARBEITSPLATZ können Gründe sein für Aussetzung oder Beendigung des Einsatzes / eines Vertrages / einer Mitgliedschaft oder Streichung, Aussetzung, Einschränkung oder Nichterneuerung von Privilegien.

Doki's Advice e.V. wird dem ordnungsgemäßen Verfahren folgen, wenn es sich um Angelegenheiten handelt, die sich auf Privilegien von Ärzten auswirken (oder die Beschäftigung von Belegschaftsärzten / den akademischen Stand von Studenten) und wird sich an die Kliniksatzung / das Gesetz über öffentliche Krankenhäuser / die Richtlinien der Institution halten.

## UNSERE FÜNF SÄULEN DES VERHALTENS

INTEGRITÄT  
OBJEKTIVITÄT  
KOMPETENZ  
VERTRAUENSWÜRDIGKEIT  
PROFESSIONALITÄT

## UNSERE ETHIKKODEX UND VERHALTENSTANDARDS

1. Erhalten Sie die Mission, Werte und Ethik von Doki's Advice e.V. (DA) aufrecht. Respekt, Integrität, Mitgefühl, Zusammenarbeit, Verantwortung, Rechenschaft und Qualität sollen Bestandteile der täglichen Arbeit von Doki's Advice e.V. (DA) sein.
2. Arbeiten Sie beständig an der Verbesserung der Fürsorge für die Patienten. DA arbeitet daran, die Bedürfnisse des Gesundheitswesens in der Institution, der wir dienen, zu erkennen und zu erfüllen. Die Aufnahme, Überführung und Entlassung der Patienten werden auf ethische Art und Weise durchgeführt, gemäß der Anwendung örtlicher und staatlicher Verordnungen sowie denen des Bundes.
3. Behandeln Sie die Patienten so, dass ihre Würde, ihre Autonomie, ihr Selbstwertgefühl, die Bürgerrechte, das Recht auf Behandlung und ihre Beteiligung an der eigenen Pflege gewahrt werden. Wirksamkeit und Sicherheit der Pflege, Behandlung und Fürsorge sollen nicht von der Zahlungsfähigkeit des Patienten abhängen. Patienteninformationen sollen vertraulich im Rahmen der Gesetze behandelt werden.
4. Halten Sie sich an offene und ehrliche Geschäftspraktiken. Keine falsche oder irreführende Information soll absichtlich in den Tätigkeitsbericht (und die medizinischen Patientendaten) von DA gelangen. Alle Tätigkeitsberichte sollen während der jeweiligen Aufbewahrungszeit archiviert werden gemäß dem entsprechenden Verfahren der Abteilung.
5. Befolgen Sie die Vorschriften des Bundes und des Staates und die Verfahrens- und Vorgehensweisen von DA, um präzise und rechtzeitig alle Ansprüche und Forderungen von Geldzahlungen einzureichen, die an staatliche und private Gesundheitsprogramme sowie solche des Bundes gerichtet werden. Die Codierung der Ansprüche muss sich auf eine entsprechende unterstützende Dokumentierung im medizinischen Bericht stützen, die deutlich macht, dass die beantragten Mittel angemessen und notwendig sind.

6. Fördern Sie die Vertrauenswürdigkeit und das Image von DA durch positive Information der Öffentlichkeit. Alle Angestellten und Partner von DA sollen bei allen öffentlichen Verlautbarungen, bei Werbung und Öffentlichkeitsarbeit ehrlich sein.
7. Halten Sie die geschäftlichen Informationen von DA unter Verschluss und vertraulich.
8. Fördern Sie eine bewerbungsorientierte Beschaffung. Die Auswahl der Subunternehmer, Lieferanten und Anbieter wird auf der Basis von objektiven Kriterien stattfinden, die Qualität, technische Hochwertigkeit, Preis, Lieferung, Pünktlichkeit, Service und Instandhaltung beinhalten.
9. Wenden Sie geeignete Vorgehensweisen an, die verhindern, dass Personen oder Firmen Aufträge bekommen und in Rechnung stellen, die von der Mitwirkung im Gesundheitswesen des Staates und des Bundes ausgeschlossen, suspendiert, gesperrt oder dazu nicht zugelassen sind.
10. Lehnen Sie alle Geschenke oder Anreize ab, die nach den Richtlinien von DA einen ungebührlichen Einfluss auf die Geschäftsbeziehungen und -ergebnisse haben könnten. Diese Richtlinien gelten sowohl für das Geben als auch für den Empfang von Zuwendungen. Vorstandsmitglieder und Angestellte von DA sollen alle direkten oder indirekten Belange offenlegen, die einen möglichen oder tatsächlichen Interessenskonflikt darstellen.
11. Halten Sie das Betriebsklima frei von Belästigungen (sexuelle oder andere), von jeder Art von Nötigung (insbesondere zu illegalen oder unethischen Handlungen) und Diskriminierung aufgrund von Rasse, Glauben, Hautfarbe, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Alter oder Behinderung. DA gibt jedem Arzt oder Angestellten das Recht zu verlangen, dass man von der Teilnahme an der Pflege und Behandlung von Patienten freigestellt wird, wenn die verordnete Pflege oder Behandlung einen Konflikt mit tief verwurzelten kulturellen Werten, ethischen Empfindungen oder religiösem Glauben darstellt. DA wird

nicht auf die Pflege oder Behandlung eines Patienten dringen, wenn einem solchen Einwand stattgegeben wird.

12. Erkennen und melden Sie mögliche oder tatsächliche Zuwiderhandlungen und gefährliche Umstände und beginnen und unterstützen Sie Prozesse, die unsere Leistungen quer durch die ganze Organisation verbessern, um die Sicherheit der Patienten, Besucher und Belegschaft von DA zu fördern.
13. Erfüllen Sie alle gesetzlichen und behördlichen Erfordernisse, die auf DA und seine Tätigkeit zutreffen. Es darf keine geschäftlichen Entscheidungen geben, die diesen Kodex, die Unternehmensrichtlinien oder das Gesetz nicht einhalten.
14. Melden Sie Verletzungen der Ethik und Richtlinien Ihrem direkten Vorgesetzten, der Abteilungsleitung oder Mitgliedern der Geschäftsleitung von DA.
15. DA wird die klinischen Entscheidungen des zugelassenen unabhängigen Arztes schützen. Der Patient oder ein entsprechender Vertreter haben das Recht, daran teilzuhaben und Entscheidungen bezüglich ihrer Versorgung zu genehmigen.
16. Die Mitarbeiter von DA sollen die ethischen Standards befolgen, die von ihrer jeweiligen Berufsorganisation vorgeschrieben sind, wenn diese Standards noch strenger als dieser ethische Kodex sind.
17. Privatsphäre, Sicherheit und Redefreiheit:  
Denken Sie immer daran, dass wir Menschen um ihr Vertrauen bezüglich ihrer sensiblen Daten bitten. Um dieses Vertrauen zu erhalten, muss jeder von uns die Geheimhaltung und Sicherheit dieser Informationen respektieren und absichern. Unsere Sicherheitsprotokolle schränken den Personenkreis stark ein, der Zugang zum Gebrauch von persönlichen Benutzerdaten hat und fordern von uns den Schutz der Benutzerinformationen vor unerlaubtem Zugriff. Seien Sie sich Ihrer Verpflichtung gemäß diesem Verfahren bewusst; sammeln, verwenden und betrachten Sie persönliche Benutzerinformationen nur im erlaubten Rahmen unserer

Sicherheitsrichtlinien, Geheimhaltungsvorschriften und Datenschutzgesetze.

18. Gesundheit, Sicherheit und Schutz am Arbeitsplatz:

Die Partner sollen alle Regeln und Praktiken der Sicherheit beachten, mit den Verantwortlichen zusammenarbeiten, die diese Regeln und Vorgehensweisen durchsetzen und alle erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sich selbst und andere Partner zu schützen. Sie müssen auch ein Sicherheitstraining absolvieren und jeden Unfall, jede Verletzung oder gefährliche Aktivitäten oder Umstände melden. Um die Arbeitsplatzsicherheit zu verbessern, seien Sie vertraut mit allen Informationen und Trainingsinhalten über Arbeitssicherheit, die Ihnen gegeben werden und befolgen Sie diese.

19. Drogen und Alkohol:

Wir haben eine klare Einstellung zum Missbrauch von Substanzen: Er schadet der Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten und wir dulden ihn nicht. Bei unseren Arbeitsplätzen gibt es kein Verbot des Alkoholkonsums. Jedoch seien Sie vorsichtig und trinken Sie nie so viel, dass Ihre Leistung beeinträchtigt ist, ungebührliches Verhalten entsteht, die Sicherheit der anderen gefährdet ist oder das Gesetz gebrochen wird. Der Gebrauch von illegalen Substanzen an unseren Arbeitsplätzen oder bei von uns geförderten Veranstaltungen ist strikt verboten. Falls ein Verantwortlicher vor Ort Grund zur Annahme hat, dass ein Mitarbeiter durch Gebrauch von Alkohol oder Drogen seine eigene Leistung beeinträchtigt und die Arbeitssicherheit der anderen gefährdet, so kann dieser Vorgesetzte einen Alkohol- oder Drogentest verlangen.

20. Interessenskonflikte:

Wir alle müssen potenzielle Interessenskonflikte vermeiden. Wenn ein persönliches Interesse oder eine Aktivität die Verpflichtungen beeinträchtigt, die Sie unserer Gesellschaft gegenüber haben oder wenn es diesen Anschein hat, dann haben Sie einen Interessenskonflikt. Sogar eine Person mit höchster Ethik kann unbewusst von einem Interessenskonflikt beeinflusst werden. Schon der Anschein eines Konflikts kann zur Infragestellung der Handlungen oder der Integrität eines Partners führen.

Mögliche Interessenskonflikte müssen durch den Manager des Partners oder den Vizepräsidenten, der für die Abteilung oder Firma des Partners verantwortlich ist, zur Sprache gebracht werden. Dieser soll sich an die Leiter der NGO wenden, über den Jahresbericht hinaus. Es kann auch direkt über die Unternehmensethik und deren Einhaltung offengelegt werden, wenn der Partner es wünscht.

21. Unangemessene Worte:

- a) profane, respektlose, beleidigende, erniedrigende oder verletzende Sprache; andere wegen negativer Ergebnisse beschämen; demütigende Kommentare oder Einschüchterung; unangemessene Auseinandersetzungen mit Patienten, Angehörigen, Belegschaft oder Dienstleistern;
- b) Grobheit; Grenzüberschreitungen bei Patienten, Angehörigen, Belegschaft oder anderen Dienstleistern;
- c) unnötige negative Kommentare über die Behandlung eines anderen Arztes (mündlich oder in Einträgen); harsche Urteile oder Zurechtweisungen von Kollegen vor Patienten, Besuchern oder Mitarbeitern; Wutausbrüche; Benehmen, das andere als Schikanierung bezeichnen würden;
- d) unsensible Kommentare zum gesundheitlichen Zustand, Aussehen, Befinden usw. des Patienten; sowie Witze oder nichtmedizinische Kommentare über Rasse, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, Alter, Erscheinungsbild oder den sozioökonomischen oder bildungsmäßigen Status.



ACHTUNG: Wenn Kommentare, die an Patienten gerichtet werden, eine sexuelle Belästigung darstellen oder als solche empfunden werden können, kann das den Tatbestand des sexuellen Missbrauchs erfüllen. Wenn solche Kommentare an Personen gerichtet werden, die keine Patienten sind, handelt es sich eventuell um berufliches Fehlverhalten.

22. Ungebührliche Handlungen/Unterlassungen:

Werfen oder Zerstören von Gegenständen; Weigerung, sich an bekannte und weithin anerkannte Verfahrensrichtlinien zu halten, so dass diese Weigerung andere Mitarbeiter oder Dienstleister davon abhält, qualitativ hochwertig zu arbeiten; Anwendung oder Androhung von unberechtigter Gewalt bei Patienten, Angehörigen, Mitarbeitern oder anderen Dienstleistern; wiederholtes Versäumnis, auf Anrufe oder Anfragen zu antworten oder anhaltende Verspätungen beim Reagieren auf Aufrufe zur Unterstützung, wenn man Bereitschaftsdienst hat oder zur Verfügung stehen soll; fehlende Zusammenarbeit oder Kooperation mit anderen und das Errichten von starren oder unflexiblen Hindernissen für Anfragen zur Unterstützung/Kooperation.