

# bvitg-Leitlinie zum kartellrechtskonformen Verhalten in der Verbandsarbeit

aktualisierte Fassung vom 25.07.2018  
Verabschiedet durch den Vorstand am 08.06.2018



## bvitg-Leitlinie zum kartellrechtskonformen Verhalten in der Verbandsarbeit

---

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser Verband übernimmt eine wichtige Aufgabe als Interessensvertretung unserer Branche. Vor diesem Hintergrund hat die Mitgliederversammlung des bvitg am 23. März 2018 den Vorstand damit beauftragt, einen bvitg-Verhaltenskodex für unsere Verbandsarbeit als verbindlichen Ausdruck des gemeinsamen Werteverständnisses des Vereins zu erarbeiten und einzuführen. Der Verband und seine Mitglieder bekennen sich zu einer fairen und auf Wettbewerb basierenden Wirtschaftsordnung.

Die Grenzen der zulässigen Verbandsarbeit werden unter anderem durch das Kartellrecht definiert. Überall dort, wo Wettbewerber zusammentreffen, gilt es den Anforderungen des Kartellrechts besonders Rechnung zu tragen. Dies gilt insbesondere für Gremiensitzungen im Rahmen der Verbandsarbeit sowie für technische Standardisierung und Normung.

Die „bvitg-Leitlinie zum kartellrechtskonformen Verhalten in der Verbandsarbeit“ konkretisiert Punkt II des bvitg-Verhaltenskodexes. Durch entsprechende organisatorische Maßnahmen sollen unnötige Verstöße gegen das Kartellrecht zum Wohle des Verbandes, seiner Mitglieder und der handelnden Personen ausgeschlossen werden.

Kartellverstöße können nämlich mit hohen Bußgeldern und in bestimmten Konstellationen mit Freiheitsstrafen geahndet werden. Zudem drohen zivilrechtliche Schadensersatzklagen der Geschädigten sowie ein massiver Reputationsverlust für den Verband und für die von ihm repräsentierte Branche.

Wir – das Haupt- und Ehrenamt – stellen daher gemeinsam sicher, dass unser Verband als moderner Verein seinen Auftrag effizient und nachhaltig wahrnehmen kann. Wir „leben“ dabei die Prinzipien des rechtskonformen Handelns und der Integrität in der täglichen Verbandsarbeit.

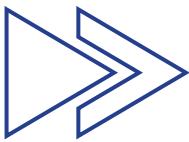
Wir zählen hierbei auf Ihre Unterstützung im Verband.



Jens Naumann  
Vorstandsvorsitzender



Sebastian Zilch  
Geschäftsführer



Die Grenzen der zulässigen Verbandsarbeit werden unter anderem durch das Kartellrecht definiert. Überall dort, wo Wettbewerber zusammentreffen, gilt es den Anforderungen des Kartellrechts besonders Rechnung zu tragen. Dies gilt insbesondere für Gremiensitzungen im Rahmen der Verbandsarbeit sowie für technische Standardisierung und Normung. Die bvitg-Leitlinie zum kartellrechtskonformen Verhalten in der Verbandsarbeit gilt ab dem 16. Juli 2018.

## bvitg-Leitlinie zum kartellrechtskonformen Verhalten in der Verbandsarbeit

### 1. Verbandssitzungen

Unter Verbandssitzungen sind offizielle, satzungsgemäße Zusammenkünfte der Gremien des Vereins zu verstehen. Da Mitglieder von Wirtschaftsverbänden regelmäßig auch (potentielle) Wettbewerber sind, gelten besondere kartellrechtliche Anforderungen an die Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Verbandssitzungen.

#### a. Vorbereitung von Verbandssitzungen

- Zu Verbandssitzungen ist offiziell durch den Verband gemäß den einschlägigen Regularien unter Angabe einer detaillierten Tagesordnung rechtzeitig einzuladen.
- Die hauptamtlichen Mitarbeiter sorgen dafür, dass die Einladung, Tagesordnung, Sitzungsunterlagen und Protokolle klar und unmissverständlich formuliert sind und keine kartellrechtlich bedenklichen Punkte enthalten.
- Findet sich ein kritischer TOP, ist der Mitarbeiter angehalten, hierauf gegenüber der Verbandsleitung schriftlich hinzuweisen, die Änderung der Agenda zu verlangen und – im Falle der Beibehaltung des kritischen TOP – von einer Teilnahme an der Sitzung abzusehen. Gleiches gilt, wenn für eine Sitzung keine Tagesordnung vorgelegt wurde.

#### b. Sitzungsleitung & Protokolle

- Bei jeder Verbandssitzung ist mindestens ein hauptamtlicher Verbandsmitarbeiter oder ggf. ein vom Verband beauftragter neutraler Dritter anwesend. Dies gilt sowohl für Präsenz- als auch für telefonisch oder online durchgeführte Treffen.
- Der hauptamtliche Mitarbeiter und ggf. der (ehrenamtliche) Sitzungsleiter sind für die Einhaltung des formalen und ordnungsgemäßen Sitzungsverfahrens (mit Tagesordnung und Protokollführung) verantwortlich.
- Der hauptamtliche Mitarbeiter erstellt in Zusammenarbeit mit dem ehrenamtlichen Sitzungsleiter korrekte, vollständige und genaue Protokolle von Verbandssitzungen einschließlich der dort gefassten Beschlüsse. Der hauptamtliche Verbandsmitarbeiter trägt dafür Sorge, dass die Formulierungen im Protokoll eindeutig und klar sind.
- Falls Sitzungsteilnehmern auffällt, dass kein Protokoll mitgeschrieben wird, sollten sie Widerspruch erheben.
- Sitzungsteilnehmer können zudem selbst jederzeit eigene Mitschriften anfertigen.
- Die Protokolle von Verbandssitzungen werden zeitnah an alle Teilnehmer verschickt.
- Die Sitzungsteilnehmer prüfen die Protokolle nach Erhalt auf korrekte Wiedergabe der Sitzung und ihrer Beschlüsse. Sie weisen den Verband unverzüglich auf unvollständige oder falsche Protokollierungen, insbesondere zu kartellrechtlich relevanten Themen hin und fordern eine Korrektur. Zu Beginn einer jeden Verbandssitzung ist auf die Anforderungen an das kartellrechtskonforme Handeln in der Verbandsarbeit durch den hauptamtlichen Mitarbeiter oder die Sitzungsleitung dokumentiert hinzuweisen. Bei regelmäßig stattfindenden Sitzungen mit gleichbleibendem Teilnehmerkreis kann dieser Hinweis in angemessenen Abständen erfolgen, mindestens jedoch einmal alle zwölf Monate.

- Der hauptamtliche Mitarbeiter stellt gemeinsam mit dem Sitzungsleiter sicher, dass von der Tagesordnung nicht abgewichen wird. Sollten die Teilnehmer trotzdem eine Änderung bzw. Ergänzung der Tagesordnung wünschen, so führt der hauptamtliche Mitarbeiter einen förmlichen Beschluss über diese Änderung herbei und hält diesen Beschluss im Protokoll fest.
- Die Sitzungsteilnehmer sollten neuen Tagesordnungspunkten widersprechen, wenn sie meinen, dass diese kartellrechtlich bedenklich sind oder wenn ein förmlicher Änderungsbeschluss unterbleibt.
- Das Abweichen von der Tagesordnung und ein etwaiger Widerspruch sind zu protokollieren.
- Der Sitzungsleiter stellt gemeinsam mit dem hauptamtlichen Mitarbeiter sicher, dass es während der Verbandssitzung nicht zu unzulässigen Beschlüssen, Absprachen, Gesprächen oder spontanen Äußerungen zu kartellrechtlich relevanten Themen kommt.
- Sitzungsteilnehmer, die sich nicht kartellrechtskonform verhalten, sind unverzüglich durch den Sitzungsleiter gemeinsam mit dem hauptamtlichen Mitarbeiter darauf hinzuweisen.
- Der Sitzungsleiter sollte die Diskussion oder notfalls die gesamte Sitzung abbrechen oder vertagen, soweit eine rechtliche Klärung notwendig sein sollte.
- Die Sitzungsteilnehmer sollten den Abbruch oder die Vertagung einer Diskussion oder Sitzung fordern, sofern sie Bedenken gegen deren Rechtmäßigkeit haben. Diese Forderung muss protokolliert werden.
- Bei Fortsetzung einer kartellrechtlich bedenklichen Diskussion sollten müssen Sitzungsteilnehmer die Verbandssitzung verlassen. Das Verlassen eines Sitzungsteilnehmers muss mit Name, Firma und Zeitangabe protokolliert werden.

## c. Zulässige Themen

Im Rahmen von Verbandssitzungen ist es für Unternehmen grundsätzlich zulässig sich im satzungsgemäßen Rahmen zu bestimmten Themen auszutauschen.

Zu den zulässigen Themen für eine Verbandssitzung gehören insbesondere:

- Austausch über allgemeine Konjunkturdaten;
- aktuelle Gesetzesvorhaben sowie deren regulatorische Auswirkungen auf die Gesamtheit der Mitglieder bzw. Branche;
- Information und Diskussion über Lobbyaktivitäten des Verbandes;
- im Regelfall Informationen über Geschäftserwartungen des gesamten Unternehmens, der gesamten Produktpalette oder anderer aggregierter Geschäftsbereiche, die keine Rückschlüsse auf die Marktstellung einzelner Produkte oder individuelle Unternehmensstrategien zulassen.

### Erläuterung:

Rahmen von Verbandssitzungen gibt es eine Vielzahl von zulässigen Themen, mit denen sich Mitglieder auseinandersetzen dürfen. Wichtig ist, dass durch die Themen nicht der sogenannte „Geheimwettbewerb“ und das „Selbstständigkeitspostulat“ verletzt werden. D.h. solche Themen, die Wettbewerber ohne einen Verband redlicherweise nicht miteinander teilen oder besprechen würden, bleiben auch in Verbandssitzungen außen vor.

### Praktischer Hinweis:

Verbandssitzungen bergen als Präsenzveranstaltung unter Wettbewerbern ein gesteigertes Risikopotenzial. Auch „ungewollte“ Rechtsverstöße werden zu Lasten der Unternehmen und des Verbandes verfolgt bzw. sanktioniert. Manche Themen können jedoch durch einen Verband als „neutralisierende Stelle“ ggf. besonders aufbereitet und über andere Kanäle als Mehrwert für die Mitglieder in rechtskonformer Weise zur Verfügung gestellt werden (z.B. anonymisierte und aggregierte Marktinformationen oder allgemeine Newsletter).

## c. Unzulässige Themen

Im Rahmen von Verbandssitzungen dürfen Unternehmen grundsätzlich keine Informationen zu Themen austauschen, die das Kartellrecht verletzten und den sogenannten Geheimwettbewerb betreffen.

Hierzu zählen insbesondere folgende Punkte:

- Absprachen oder Informationen über Preise, Preisbestandteile, Rabatte, Preisstrategien und Preiskalkulationen sowie geplante Preisänderungen;
- Absprachen über oder Aufteilung von Kunden, Produktionsquoten, regionale oder sachliche Märkte;
- Konditionen aus Verträgen mit Dritten;
- Informationen über Unternehmensstrategien und zukünftiges Marktverhalten;
- Informationen über Gewinne, Gewinnmargen, Marktanteile und geplante Investitionen, sofern diese nicht öffentlich und ohne aktuelle Wettbewerbsrelevanz sind;
- in der Regel Informationen über Forschungs- und Entwicklungsvorhaben von Unternehmen;
- ausdrückliches oder stillschweigendes Einvernehmen über Boykotte und Liefer- oder Bezugssperren gegen bestimmte Unternehmen.

### Erläuterung:

Bitte beachten Sie, dass die Einstufung als „unzulässiges Thema“ im Sinne dieses Abschnitts stets vorgeht. Es hilft beispielsweise unter rechtlichen Gesichtspunkten nichts, wenn eine Preisabsprache oder abgestimmte Verhaltensweise auf „öffentliche verfügbaren Informationen“ basiert (z.B. eine veröffentlichte Preisliste). Das Thema bleibt unverändert unzulässig für eine Befassung in Verbandsräumen.

## 2. Technische Normen und Standards; Verbandsgütezeichen

Die Erarbeitung von technischen Normen und Standards kann grundsätzlich positive Wirkung auf den Wettbewerb entfalten.<sup>1</sup> Dies gilt insbesondere dann, wenn der Wettbewerb gestärkt wird, beispielsweise durch Gewährleisten von Interoperabilität und Kompatibilität.

Verbandsgütezeichen sind dabei ebenfalls als „Norm“ im Sinne dieses Abschnitts zu verstehen; die nachstehenden Ausführungen gelten entsprechend. Es sind gewisse Rahmenbedingungen einzuhalten, um kartellrechtlich negativen Effekten vorzubeugen:

- **Kartellverbot**  
Absprachen oder abgestimmte Verhaltensweisen zu Preisen, Kunden, Quoten oder Märkten sind verboten – dies gilt auch für Normen- und Standardsetzung.
- **Legitime Ziele**  
Es dürfen nur legitime Ziele verfolgt werden, die den Wettbewerb stärken (und nicht beschränken).
- **Fairness & Transparenz**  
Das Verfahren zur Entwicklung von Normen und Standards muss (ergebnis-)offen, transparent und diskriminierungsfrei erfolgen.
- **Grenzen & Effizienz**  
Aufgestellte Kriterien müssen an den legitimen Zielen ihrer Einführung gemessen werden und dürfen nicht über das zum Erreichen des legitimen Ziels erforderliche Maß hinausgehen.
- **Kommunikation**  
Die aufgestellten Kriterien müssen selbst ebenfalls offen, transparent und diskriminierungsfrei kommuniziert werden.

<sup>1</sup> Siehe hierzu Mitteilung der EU Kommission, Leitlinien zur Anwendbarkeit von Artikel 101 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union auf Vereinbarungen über horizontale Zusammenarbeit, 2011/C 11/01, Rn. 257 ff.

- **Freiwilligkeit**

Das Verfahren und die aufgestellten Kriterien müssen stets freiwillig bleiben. Für Marktteilnehmer darf keine Verpflichtung bestehen, die aufgestellten Kriterien anwenden zu müssen. Sie müssen weiterhin die Wahlfreiheit haben, Dienstleistungen und Produkte auch nach anderen als nach den aufgestellten Kriterien herzustellen bzw. anzubieten.

- **Gleicher Maßstab für Revision**

Eine Überprüfung der aufgestellten Kriterien (Revision) muss die gleichen Verfahrensanforderungen erfüllen wie das erstmalige Aufstellen von Kriterien.

- **Keine anderweitigen Rechtsverstöße**

Missbrauch, Boykott oder anderweitige Rufschädigungen sind im Rahmen des Verfahrens auszuschließen.

**Erläuterung:**

Die Ausgestaltung eines Normen-/Standardsetzungsverfahrens ist so vorzunehmen, dass es „offen“ ist. Dies bedeutet nicht, dass die Anzahl an Teilnehmern unbeschränkt bleiben muss. Vielmehr ist die Festlegung einer Höchstzahl von Teilnehmern sachlich und mit legitimen Zielen dokumentiert zu begründen.

### 3. Marktinformationsverfahren/Statistiken

Die Erhebung und Kommunikation von Marktdaten gehört zu einer der wichtigsten Aufgaben von Wirtschaftsverbänden. Erkenntnisse über eine Branche und den Markt stellen sowohl bedeutende Informationen für Mitglieder als auch für den Verband in Wahrnehmung seines Satzungsauftrages dar.

Wettbewerbliche sensible Informationen, beispielsweise Daten zu einzelnen Unternehmen, können kartellrechtlich kritisch sein. Dies gilt insbesondere dann, wenn aktuelle oder sogar künftige Informationen Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen zulassen.

Das Erheben von Markt- bzw. Unternehmensdaten darf daher nur in speziellen Marktinformationsverfahren bzw. Statistiksystemen, die der Verband hierfür vorgesehen hat, erfolgen oder z.B. durch Beauftragung Dritter nach adäquaten und transparenten Kriterien. Entsprechendes gilt für das Melden von Unternehmensdaten (dies darf nicht in Verbandssitzungen erfolgen).

Der Verband trägt dafür Sorge, dass die eingesetzten Marktinformationsverfahren bzw. Statistiksystemen die kartellrechtlichen Anforderungen Rechnung tragen. Dies geschieht bei erhobenen Unternehmensdaten insbesondere durch Anonymisierung und Aggregierung.

**Erläuterung:**

Die Beseitigung von Informationsasymmetrien kann sich in bestimmten Konstellationen positiv auf den Wettbewerb auswirken. Wann dies genau zutrifft, ist eine Frage des konkreten Einzelfalls. Der Austausch von wettbewerbssensiblen Daten kann insbesondere immer dann kartellrechtlich problematisch werden, wenn Rückschlüsse auf einzelne Wettbewerber, deren Marktstellung oder künftiges Verhalten gezogen werden können. Hierdurch können der sog. „Geheimwettbewerb“ und das „Selbständigkeitspostulat“ verletzt werden.

## 4. Positionspapiere & Pressemitteilungen

Der Verband stellt sicher, dass seine Positionspapiere und Pressemitteilungen keine Formulierungen beinhalten, die gewollt oder ungewollt auf Absprachen, gleichförmiges Verhalten oder entsprechende Empfehlungen des Verbandes oder seiner Mitglieder hindeuten.

### Erläuterung:

Der Verband darf durch seine Veröffentlichungen keine kartellrechtswidrigen Praktiken, weder gewollt noch ungewollt, fördern oder ermöglichen. Bei dem Verfassen von Pressemitteilungen und Publikationen ist dabei besonders auf die gewählten Formulierungen zu achten, um keine unnötigen Missverständnisse hervorzurufen.

## 5. Messen & Veranstaltungen

Der Verband darf für einzelne Bereiche eine bestimmte Messe bzw. Veranstaltung als Leitmesse fördern. Zudem darf der Verband allgemeine Informationen zum Konzept der favorisierten Messe zur Verfügung stellen und deren besondere Vorteile darlegen.

Der Veranstalter einer Messe darf durch den Verband darin unterstützt werden, die favorisierte Messe als Leitmesse zu erhalten oder aufzubauen, solange der Verband sich nicht zur ausschließlichen Förderung dieser Leitmesse verpflichtet. Mit der Unterstützung durch den Verband darf nicht offen oder versteckt zum Boykott gegen vergleichbare Messen oder Veranstaltungen aufgerufen oder ein solcher Boykott unterstützt werden.

Im Rahmen von Verbandssitzungen dürfen Abfragen über die Zufriedenheit der Mitglieder mit einem bestimmten Messekonzept durchgeführt werden. Der Verband hat dabei sicherzustellen, dass keine Vereinbarungen oder Empfehlungen für die Mitglieder getroffen werden, auf einer bestimmten Messe nicht oder nicht mehr auszustellen oder zukünftig nur noch auf einer bestimmten Messe auszustellen.

## 6. Selbstverpflichtungserklärungen

In bestimmten Bereichen darf der Verband freiwillige Selbstverpflichtungserklärungen (z.B. etwaige künftige Regelungen im Daten-, Umwelt- und Verbraucherschutz) für Mitglieder entwickeln. Voraussetzungen hierfür sind:

- Die freiwillige Selbstverpflichtungserklärung dient dem Erreichen eines anerkennenswerten Ziels;
- Die Verbraucher haben wesentlichen Anteil an dem aus der Selbstverpflichtungserklärung erwachsenden Gewinn;
- Die freiwillige Selbstverpflichtungserklärung ist der wirtschaftlich günstigste und angemessene Weg zur Zielerreichung;
- Die freiwillige Selbstverpflichtungserklärung steht auch für Dritte offen;
- Die Handlungsfreiheit der Beteiligten wird nicht zur stark eingeschränkt;
- Der Marktzugang für (potentielle) Wettbewerber wird nicht erschwert; und
- Der Wettbewerb wird durch die freiwillige Selbstverpflichtungserklärung nicht spürbar beschränkt.

Für die Ausarbeitung der Kriterien einer freiwilligen Selbstverpflichtungserklärung gelten im Übrigen die Ausführungen zu technischen Normen und Standards, Ziffer 2 der vorliegenden Leitlinien, entsprechend.

## 7. Aufnahme von neuen Mitgliedern

Die Voraussetzungen für eine Mitgliedschaft im Verband sind in seiner Satzung festgelegt. Der Verband ist grundsätzlich in seiner Entscheidung über die Aufnahme neuer Mitglieder frei.

Beitrittswilligen Unternehmen, welche die satzungsgemäßen Aufnahmekriterien nicht erfüllen, darf die Aufnahme verweigert werden. Die Aufnahmeverweigerung darf aber nicht diskriminierend sein. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn andere vergleichbare Unternehmen trotz Nichterfüllung der Aufnahmekriterien bereits aufgenommen worden sind.

Einen bestehenden kartellrechtlichen Aufnahmeanspruch eines Unternehmens, das Mitglied im Verband werden will, wird der bvitg respektieren.

Verstöße gegen den bvitg-Verhaltenskodex und die bvitg-Leitlinie zum kartellrechtskonformen Verhalten in der Verbandsarbeit können gegenüber dem jeweiligen hauptamtlichen Verbandsmitarbeiter adressiert und jederzeit gegenüber der Geschäftsführung oder dem Vorstand des bvitg gemeldet werden.

### **Hinweis:**

Bei Fragen zur bvitg-Leitlinie zum kartellrechtskonformen Verhalten in der Verbandsarbeit wenden Sie sich bitte an die Geschäftsführung des bvitg.

# bvitg-Verhaltenskodex / Code of Conduct

Aktualisierte Fassung vom 06.07.2018  
Verabschiedet durch den Vorstand am 08.06.2018



## bvitg-Verhaltenskodex / Code of Conduct

---

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kolleginnen und Kollegen,

unser Verband übernimmt eine wichtige Aufgabe als Interessensvertretung unserer Branche.  
Dies geschieht auf Grundlage unserer Satzung und im Rahmen des geltenden Rechts.

Wir – das Haupt- und Ehrenamt – stellen gemeinsam sicher, dass unser Verband als moderner Verein seinen Auftrag effizient und nachhaltig wahrnehmen kann. Wir „leben“ die Prinzipien des rechtskonformen Handelns und der Integrität in der täglichen Verbandsarbeit.

Vor diesem Hintergrund hat die Mitgliederversammlung des bvitg am 23. März 2018 den Vorstand damit beauftragt, einen Verhaltenskodex für unsere Verbandsarbeit, einen sogenannten Code of Conduct, als verbindlichen Ausdruck des gemeinsamen Werteverständnisses des Vereins zu erarbeiten und einzuführen.

Mit der gleichen Dynamik und Kompetenz, die unsere Branche aus der operativen Praxis kennt, setzen wir gemeinsam die einzuhaltenden Anforderungen in der Verbandsarbeit – zusammengefasst in unserem bvitg-Verhaltenskodex – verantwortungsvoll und effizient um.

Wir zählen hierbei auf Ihre Unterstützung im Verband.



Jens Naumann  
Vorstandsvorsitzender



Sebastian Zilch  
Geschäftsführer



Der bvitg übernimmt eine wichtige Aufgabe als Interessensvertreter unserer Branche. Dies geschieht auf Grundlage unserer Satzung und im Rahmen des geltenden Rechts. Wir – das Haupt- und Ehrenamt – stellen gemeinsam sicher, dass unser Verband als moderner Verein seinen Auftrag effizient und nachhaltig wahrnehmen kann. Wir „leben“ die Prinzipien des rechtskonformen Handelns und der Integrität in der täglichen Verbandsarbeit.

Vor diesem Hintergrund hat die Mitgliederversammlung des bvitg am 23. März 2018 den Vorstand damit beauftragt, einen Verhaltenskodex für unsere Verbandsarbeit, einen sogenannten Code of Conduct, als verbindlichen Ausdruck des gemeinsamen Werteverständnisses des Vereins zu erarbeiten und einzuführen. Der bvitg-Verhaltenskodex / Code of Conduct gilt ab dem 08. Juni 2018.

## **bvitg-Verhaltenskodex / Code of Conduct**

Der Bundesverband Gesundheits-IT – bvitg e. V. vertritt in Deutschland die führenden IT-Anbieter im Gesundheitswesen. Der Verein ist selbstlos tätig, er verfolgt nicht in erster Linie eigenwirtschaftliche Zwecke. Der Zweck des Vereins ist die Wahrnehmung, Pflege und Förderung aller gemeinsamen Interessen der Hersteller von Informations- und Kommunikationssystemen für das Gesundheitswesen gegenüber Regierung, Parlamenten, Behörden sowie anderen für den Gesundheitsbereich relevanten Institutionen und Einrichtungen.

Der bvitg und seine Mitglieder bekennen sich zu ihrer Satzung sowie zu der auf die Verbandsarbeit jeweils anwendbaren Rechtsordnung. Die Einhaltung der einschlägigen Gesetze und integres Verhalten gehören zum Selbstverständnis des Verbandes in seiner Rolle als Interessensvertretung der IT-Anbieter im Gesundheitswesen. Gleichermaßen gilt für einen respektvollen und vertrauenswürdigen Umgang mit den Gesprächspartnern des Verbandes.

Folgende Prinzipien sind für den bvitg, seine hauptamtlichen sowie ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen daher Grundlage für eine nachhaltig erfolgreiche Verbandsarbeit<sup>1</sup>:

- I. Einhalten von Recht und Gesetz in der jeweils anwendbaren Fassung.**
- II. Bekenntnis zu einer fairen Wettbewerbsordnung und dem Kartellrecht.**
- III. Strikte Ablehnung von Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung.**
- IV. Achtung und Wahrung der Menschenrechte.**
- V. Wahrung der grundlegenden Arbeitsnormen sowie Verbot von Kinderarbeit.**
- VI. Bekenntnis zum Umweltschutz und Nachhaltigkeit.**
- VII. Vermeiden von Interessenskonflikten bei der Ausführung des Satzungsauftrages.**

Verstöße gegen die vorgenannten Grundprinzipien können gegebenenfalls zu hohen Strafen für den Verband und die verantwortlichen Personen führen (z.B. Bußgelder oder sogar Freiheitsstrafen). Darüber hinaus besteht die Gefahr von erheblichen Imageschäden für den Verband sowie für die durch ihn vertretene Branche. Es ist daher ein gemeinsames Anliegen des Verbandes, seiner Mitglieder sowie der Mitarbeiter/innen, die in diesem Verhaltenskodex aufgeführten Prinzipien konsequent in der Verbandsarbeit des bvitg umzusetzen.

Verstöße gegen den bvitg-Verhaltenskodex können gegenüber dem jeweilig beteiligten hauptamtlichen Verbandsmitarbeiter adressiert und jederzeit gegenüber der Geschäftsführung oder dem Vorstand des bvitg gemeldet werden.

### **Hinweis:**

Bei Fragen zum bvitg-Verhaltenskodex wenden Sie sich bitte an die bvitg-Geschäftsführung.

## I. Einhalten von Recht und Gesetz in der jeweils anwendbaren Fassung

Der bvitg hält das geltende Recht sowie die geltenden Gesetze ein, die auf ihn als Verband im Rahmen seiner Verbandsarbeit Anwendung finden.

In der Regel wird es sich um deutsches oder europäisches Recht handeln. Falls der bvitg seinen Satzungsauftrag darüber hinaus auch in anderen Ländern wahrnimmt (z.B. bei Delegationsreisen in das Ausland), können auch Rechtsordnungen anderer Länder relevant werden.

Bei Ländern mit schwach ausgeprägtem institutionellen Rahmen prüft der bvitg sorgfältig, welche gute Verbandspraxis aus dem eigenen Heimatland für verantwortungsvolles Handeln unterstützend angewandt werden sollte.

## II. Bekenntnis zu einer fairen Wettbewerbsordnung und dem Kartellrecht

Der bvitg und seine Mitglieder bekennen sich zu einer auf Wettbewerb basierenden Wirtschaftsordnung. Die Grenzen der zulässigen Verbandsarbeit werden dabei unter anderem durch das Kartellrecht definiert.

Kartellrechtswidrige Verhaltensweisen werden durch den bvitg und seine Mitglieder nicht toleriert.

Im Rahmen der Verbandsarbeit (z.B. Gremiensitzungen, Veranstaltungen, etc.) sind insbesondere verboten:

- Absprachen oder aufeinander abgestimmte Verhaltensweisen von Unternehmen oder entsprechende Beschlüsse von Unternehmensvereinigungen über Preise, Kunden, Quoten, Märkte.
- Der Missbrauch einer marktbeherrschenden Stellung.
- Ausdrückliches oder stillschweigendes Einvernehmen über Boykotte und Liefer- oder Bezugssperren gegen bestimmte Unternehmen.

Die Erarbeitung von technischen Normen und Standards kann grundsätzlich positive Wirkung auf den Wettbewerb entfalten. Hierzu sind jedoch gewisse Rahmenbedingungen einzuhalten, um kartellrechtlich negativen Effekten vorzubeugen. Ziel der Aktivitäten ist die möglichst frühe Einbeziehung der Experten der im bvitg organisierten Unternehmen in alle Abstimmungs- und Entscheidungsprozesse, die IT-gestützte Verfahren in Krankenhäusern oder ambulanten Einrichtungen betreffen und die Vertretung der Interessen der im bvitg organisierten Unternehmen.

### Hinweis:

Konkretisierungen zu Punkt II des bvitg-Verhaltenskodex sind in der „bvitg – Leitlinie zum kartellrechtskonformen Verhalten in der Verbandsarbeit“ festgehalten.

## III. Strikte Ablehnung von Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung

Der bvitg setzt sich für saubere und anerkannte Verbandspraktiken ein.

Korruption, einschließlich Erpressung und Bestechung, lehnt der bvitg konsequent ab.

Gerade für Interessensvertreter im politischen sowie öffentlich behördlichen Kontext gilt ein besonders strenger Sorgfaltsmäßigstab im Umgang mit Amts- und Mandatsträgern. Der bvitg setzt sich als Verband für einen rechtskonformen Umgang mit Amts- und Mandatsträgern sowie für Transparenz gemäß seinem Satzungsauftrag ein.

### Hinweis:

Der Begriff „Amtsträger“ ist weit zu verstehen und umfasst nicht nur „Beamte“, sondern beispielsweise auch Richter, Notare, parlamentarische Staatssekretäre, etc. Auch Angestellte einer GmbH können dem Amtsträgerbegriff unterfallen, sofern diese öffentliche Verwaltungsaufgaben wahrnehmen.

## IV. Achtung und Wahrung der Menschenrechte

Der bvitg achtet und wahrt die internationalen Menschenrechte.<sup>2</sup>

## V. Wahrung der grundlegenden Arbeitsnormen sowie Verbot von Kinderarbeit

Der bvitg wahrt die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen als grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit.

Ferner tritt der bvitg für

- die Beseitigung aller Formen der Zwangarbeit,
- das Verbot von Kinderarbeit, d. h. der Beschäftigung von Personen jünger als 15 Jahre, sofern die örtlichen Rechtsvorschriften keine höheren Altersgrenzen festlegen und sofern keine Ausnahmen zulässig sind,
- die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung ein.

## VI. Bekenntnis zum Umweltschutz und Nachhaltigkeit

Der bvitg erfüllt die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die seine jeweiligen Standorte betreffen, und handelt umweltbewusst. Der Verband geht ferner verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen um.

## VII. Vermeiden von Interessenskonflikten bei der Ausführung des Satzungsauftrages

Mittel des Vereins dürfen nur für die satzungsmäßigen Zwecke verwendet werden. Mitglieder des Vereins erhalten keine Zuwendungen aus Mitteln des Vereins. Es darf keine Person durch Ausgaben, die dem Zweck des Vereins fremd sind, oder durch unverhältnismäßig hohe Vergütungen begünstigt werden.<sup>3</sup>

Im Rahmen der Ausführung seines Satzungsauftrages stellt der bvitg sicher, dass Interessenskonflikte vermieden werden. Im Einzelnen heißt dies insbesondere:

- Bei der Beauftragung von Dienstleistern durch den Verband sind Interessenskollisionen durch die handelnden Personen auszuschließen.
- Bei der Entscheidungsfindung in den Gremien des Verbandes sind die Vorgaben der Vereinssatzung, etwaiger Geschäftsordnungen und Richtlinien zu beachten.

Mögliche Interessenskonflikte sind von den handelnden Personen gegenüber dem bvitg dokumentiert offenzulegen.

### Hinweis:

Mögliche Interessenskonflikte sind beispielsweise:

- eine familiäre oder gesellschaftsrechtliche Nähe zu einem Auftragnehmer des Verbandes;
- eine exklusive Rechtsposition, die bei einer Beschlussfassung durch den Verband zu eigenen finanziellen Vorteilen oder zu einer Diskriminierung von Wettbewerbern führen kann (z.B. bei IP-Rechten<sup>4</sup> im Kontext von technischer Normung und Standardisierung);
- unbenommen etwaiger strafrechtlicher Relevanz im Zusammenhang mit Punkt III des bvitg-Verhaltenskodex – die Annahme von Geschenken (Zuwendungen), welche den Anschein einer Befangenheit im Rahmen der Verbandsarbeit aufkommen lassen könnten.

Quellenangaben:

1 Die dargelegten Grundwerte orientieren sich an den 10 Prinzipien des UN Global Compact.

2 Gemäß der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, UN Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10. Dezember 1948.

3 Vgl. § 2 Abs. 3 bvitg-Satzung in der Fassung vom 14.04.2016.

4 Der Begriff „IP-Rechte“ (engl. „Intellectual Property Rights“) umfasst gewerbliche Schutzrechte (z.B. Patente, Gebrauchsmuster, Designs, Marken) und das Urheberrecht bzw. urheberrechtliche Nutzungsrechte.