



WISSEN,
DAS ANKOMMT.

MITARBEITER-MERKBLATT

Hinweisgeberschutzgesetz

Informieren | Unterrichten | Sensibilisieren



PERSONAL UND
ARBEITSRECHT

Mit dem Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) sind Sie als Beschäftigte vor Repressalien und Vergeltungsmaßnahmen geschützt, wenn Sie im Rahmen Ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen zu Verstößen erfahren und diese – mit Bedacht – an eine Meldestelle weitergeben. Wie das Hinweisgeberschutzgesetz Whistleblower schützt, welche Verfahren und Fristen eingehalten werden müssen und wie es mit dem Datenschutz und der Vertraulichkeit aussieht, wird in diesem Merkblatt beschrieben.

Hinweis: Aus Gründen der Lesbarkeit und Einfachheit wird in den folgenden Texten meist die männliche Form verwendet. Die verwendeten Bezeichnungen sind als geschlechtsneutral bzw. als Oberbegriffe zu interpretieren und gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

Abkürzungsverzeichnis:

Abkürzung	Bedeutung
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BDSG	Bundesdatenschutzgesetz
BfJ	Bundesamt für Justiz
BKartA	Bundeskartellamt
DSGVO	Datenschutzgrundverordnung
HinSchG	Hinweisgeberschutzgesetz

Bei allen (Zweifels-)Fragen rund um das Hinweisgeberschutzgesetz wenden Sie sich vertrauensvoll an folgende Person:

Informationen zum Hinweisgeberschutzgesetz

Firma/Einrichtung und Stempel

Allgemeine Informationen zum Hinweisgeberschutzgesetz

Das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) dient der Umsetzung der europäischen Whistleblower-Richtlinie. Bislang existierte in der Bundesrepublik Deutschland kein umfassendes, einheitliches Hinweisgeberschutzsystem. Mit einem neuen Gesetz zum Schutz hinweisgebender Personen wird der bislang lückenhafte und unzureichende Schutz hinweisgebender Personen in Deutschland ausgebaut.

Hinweisgebende Personen (= Whistleblower) können wertvolle Beiträge dazu leisten, das Fehlverhalten im Unternehmen oder von Kollegen aufzudecken und die negativen Folgen dieses Fehlverhaltens einzudämmen bzw. zu korrigieren – ohne Angst haben zu müssen, Nachteile zu erleiden oder das eigene Arbeitsverhältnis zu gefährden. Denn hinweisgebende Personen handeln im Spannungsverhältnis zwischen dem öffentlichen Interesse an der Aufdeckung von Rechtsverstößen und Missständen in Betrieben und Behörden einerseits und ihren zivil-, arbeits- und dienstrechtlichen Pflichten andererseits.

Hinweis:

Ziel des HinSchG ist es, den Schutz hinweisgebender Personen und sonstiger von einer Meldung betroffener Personen zu stärken und sicherzustellen, dass ihnen im Rahmen der Vorgaben des Gesetzes keine Benachteiligungen drohen.

Schutz vor Repressalien

Hinweisgebende Personen werden bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen umfangreich vor Repressalien geschützt. Sichergestellt wird auch, dass die Schutzmaßnahmen für sonstige in den Schutzbereich des Gesetzes fallende Personen entsprechend gelten.

Was versteht man unter „Repressalie“?

Unter den Begriff der Repressalie werden alle Handlungen und Unterlassungen in einem beruflichen Zusammenhang gefasst, die eine Reaktion auf eine Meldung oder Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ungerechtfertigte Nachteile entstehen oder entstehen können. Die Definition ist weit gefasst, indem sie jede benachteiligende Handlung oder Unterlassung im beruflichen Kontext einschließt. Hierzu werden alle ungerechtfertigten Nachteile wie beispielsweise

- Kündigung,
- Versagung einer Beförderung,
- geänderte Aufgabenübertragung,
- Disziplinarmaßnahmen,
- Diskriminierung oder
- Mobbing

gezählt, die eine hinweisgebende Person infolge einer Meldung oder Offenlegung erleidet.

Allerdings sollen umgekehrt Arbeitgeber nicht daran gehindert werden, beschäftigungsbezogene Entscheidungen zu treffen, die nicht auf die Meldung oder Offenlegung zurückzuführen sind. Voraussetzung für das Vorliegen einer Repressalie im Sinne des Gesetzes ist die Kausalität, d. h. der Zusammenhang zwischen der Meldung oder Offenlegung eines Verstoßes und der Benachteiligung.

Wer ist geschützt?

Das Gesetz regelt den Schutz von natürlichen Personen, die im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach dem HinSchG vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen (hinweisgebende Personen). Darüber hinaus werden Personen geschützt, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, sowie sonstige Personen, die von einer Meldung oder Offenlegung betroffen sind.

Damit soll ein möglichst breiter Kreis von Personen geschützt werden, der aufgrund seiner beruflichen Tätigkeit, unabhängig von der Art dieser Tätigkeit sowie davon, ob diese vergütet wird oder nicht, Zugang zu Informationen über Verstöße hat. Auch Personengruppen wie beispielsweise Selbstständige, Praktikantinnen und Praktikanten, Freiwillige und Organmitglieder von Gesellschaften (wie z. B. Aufsichtsratsmitglieder einer Aktiengesellschaft) werden vom persönlichen Anwendungsbereich der Regelung erfasst.

Der Anwendungsbereich erstreckt sich auch auf hinweisgebende Personen, die Verstöße melden oder offenlegen, wenn deren Arbeitsverhältnis zwischenzeitlich beendet wurde. Gleiches gilt für hinweisgebende Personen, die sich in einem Bewerbungsverfahren befinden oder deren Arbeitsverhältnis noch nicht begonnen hat und die während des Einstellungsverfahrens oder anderer vorvertraglicher Verhandlungen Informationen über Verstöße erlangt haben.

Hinweis:

Nicht geschützt wird die Meldung oder Offenlegung von Informationen über privates Fehlverhalten, von dem die hinweisgebende Person im beruflichen Zusammenhang erfährt, das aber keinen Bezug zur beruflichen Tätigkeit hat.

Das Gesetz will aber nicht nur diejenigen Personen schützen, die Meldungen erstatten oder Verstöße offenlegen. Geschützt werden darüber hinaus auch Personen, die von der Meldung oder Offenlegung betroffen sind, etwa indem sie dort genannt werden und so potenzielle Zeugen sein können. Nicht weniger wichtig ist, dass auch die Personen geschützt werden, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind, d. h., denen in der Meldung oder Offenlegung ein Fehlverhalten vorgeworfen wird. Auch hier gilt es, die Vertraulichkeit der Identität zu schützen und die geltenden Verfahrensrechte nicht zu beschränken.

Wann gilt der Schutz?

Zentrale Voraussetzung für den Schutz hinweisgebender Personen nach diesem Gesetz ist neben dem in der Praxis seltenen Fall einer Offenlegung das Erstellen einer Meldung an eine **interne oder externe Meldestelle**.

Whistleblower werden nämlich nur dann geschützt, wenn sie intern oder extern Meldung erstattet oder einen Verstoß offengelegt haben. Hierdurch werden konkrete Anforderungen an die hinweisgebende Person gestellt in Bezug darauf, wie sie mit der ihr bekannt gewordenen Information über einen Verstoß umgeht. Nur wenn sie sich beim Umgang mit dieser Information innerhalb des dadurch gesteckten Rahmens bewegt, wird die Person geschützt.

Neben dieser Voraussetzung kommt es darauf an, dass die hinweisgebende Person zumindest hinreichenden Grund zu der Annahme hatte, dass die gemeldeten oder offengelegten Informationen der Wahrheit entsprechen. Es soll dabei auch die hinweisgebende Person geschützt werden, der bei der Bewertung des Sachverhalts Fehler unterlaufen sind und die in gutem Glauben ungenaue oder unzutreffende Informationen gemeldet hat.

Hinweis:

Nicht geschützt werden hingegen Personen, die missbräuchlich oder böswillig unrichtige Informationen melden. In objektiver Hinsicht verlangt ein hinreichender Grund zur Annahme eines Verstoßes, dass tatsächliche Anknüpfungspunkte für diesen vorliegen. Nicht erfasst sind damit Spekulationen. Die Meldung oder Offenlegung darf nicht leichtfertig ohne ein Bemühen um Verifizierung erfolgen, sofern dieses Bemühen zumutbar ist.

Das Bemühen um Verifizierung ist nicht zumutbar, wenn die hinweisgebende Person fürchtet, dadurch entdeckt zu werden und sich somit bereits vor einer Meldung oder Offenlegung der Gefahr drohender Repressalien auszusetzen. Die subjektiven Beweggründe der hinweisgebenden Person für die Meldung spielen keine Rolle, d. h., auf eine bestimmte Motivation der meldenden Person kommt es nicht an.

Die Informationen müssen Verstöße betreffen, die sachlich in den Anwendungsbereich des HinSchG fallen, oder die hinweisgebende Person musste zumindest hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass dies der Fall ist. Im Hinblick darauf, ob ein solcher Grund bestand, sind tätigkeitsspezifisches Wissen und Verständnis zu berücksichtigen, während darüber hinaus auf das Verständnis eines juristischen Laien abzustellen ist.

Wie schützt das HinSchG Whistleblower?

Das HinSchG verbietet es zunächst, auf hinweisgebende Personen vor einer Meldung oder im Rahmen der auf eine Meldung folgenden Kommunikation mit der Meldestelle Einfluss zu nehmen, um diese von einer Meldung oder der weiteren Kommunikation mit der Meldestelle abzuhalten oder diese einzuschränken. Umfasst sind insbesondere Drohungen und Maßnahmen mit dem Ziel, die hinweisgebende Person einzuschüchtern. Hierzu zählt ggf. auch das missbräuchliche Anstrengen von Gerichtsverfahren, um so (potenziell) hinweisgebende Personen zu verängstigen und dadurch in ihrem Meldeverhalten zu beeinflussen.

Eine hinweisgebende Person kann nach dem HinSchG nicht für die Beschaffung von oder den Zugriff auf Informationen, die sie gemeldet oder offengelegt hat, rechtlich verantwortlich gemacht werden, sofern die Beschaffung nicht als solche oder der Zugriff nicht als solcher eine eigenständige Straftat darstellt. Mit der Regelung soll potenziell hinweisgebenden Personen die Sorge genommen werden, dass sie durch die Weitergabe relevanter Informationen selbst zur Verantwortung gezogen werden, weil sie diese nicht rechtmäßig erlangt haben könnten. Gleichzeitig verhindert die Vorschrift ein bewusstes

Auskundschaften auf der Suche nach Meldungen, indem der Ausschluss der Verantwortlichkeit dann nicht greift, wenn die Beschaffung als solche oder der Zugriff als solcher eine Straftat darstellt.

Daneben schreibt das Gesetz vor, dass **hinweisgebende Personen nicht unter Druck gesetzt werden dürfen**. Das gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben. Die EU-Whistleblower-Richtlinie sieht in einer nicht abschließenden Aufzählung die Untersagung folgender Repressalien vor:

Suspendierung, Kündigung oder vergleichbare Maßnahmen
Herabstufung oder Versagung einer Beförderung
Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit
Versagung der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses
Disziplinarmaßnahme, Rüge oder sonstige Sanktion einschließlich finanzieller Sanktionen
Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung
Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung
Nichtumwandlung eines befristeten Arbeitsvertrags in einen unbefristeten Arbeitsvertrag in Fällen, in denen der Arbeitnehmer zu Recht erwarten durfte, einen unbefristeten Arbeitsvertrag angeboten zu bekommen
Nichtverlängerung oder vorzeitige Beendigung eines befristeten Arbeitsvertrags
Schädigung (einschließlich Rufschädigung), insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste
Erfassung der hinweisgebenden Person auf einer „schwarzen Liste“ auf Basis einer informellen oder formellen sektor- oder branchenspezifischen Vereinbarung mit der Folge, dass die hinweisgebende Person sektor- oder branchenweit keine Beschäftigung mehr findet
vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen
Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung
psychiatrische oder ärztliche Überweisungen

Repressalien sind unabhängig davon verboten, ob diese von Arbeitgebern, Dienstberechtigten, Auftraggebern oder einer sonstigen Organisation, mit der die hinweisgebende Person in beruflichem Kontakt steht, vorgenommen werden, oder von solchen Personen, die für diese arbeiten oder in ihrem Namen handeln.

Hinweis:

Eine Repressalie liegt nicht vor, wenn der Nachteil, der der hinweisgebenden Person entsteht oder entstehen kann, nicht ungerechtfertigt ist.

Erleidet eine hinweisgebende Person nach einer Meldung oder Offenlegung eine Benachteiligung im Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit und macht die Person geltend, diese Benachteiligung infolge einer Meldung oder Offenlegung erlitten zu haben, so wird nach dem HinSchG zunächst vermutet, dass diese Benachteiligung eine Repressalie ist. In diesem Fall hat die Person, die die hinweisgebende Person benachteiligt hat, zu beweisen, dass die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder dass sie nicht auf der Meldung oder Offenlegung beruhte.

Die Vermutung kann widerlegt werden, wenn die Benachteiligung auf hinreichend gerechtfertigten Gründen basierte oder wenn die Person, die die benachteiligende Maßnahme ergriffen hat, darlegen und beweisen kann, dass die Meldung bzw. die Offenlegung nicht kausal für das Ergreifen der Maßnahme war. Ein hinreichend gerechtfertigter Grund kann beispielsweise vorliegen, wenn die benachteiligende Maßnahme in erster Linie aus anderen, objektiv nachvollziehbaren Gründen als der durch das Gesetz erlaubten Meldung oder Offenlegung erfolgt, also z. B. aus betriebsbedingten Gründen oder wenn ein vertraglich oder strafrechtlich relevantes Fehlverhalten der hinweisgebenden Person tragender Beweggrund für die benachteiligende Maßnahme war. So könnte die Vermutung beispielsweise auch widerlegt werden, wenn die benachteiligende Maßnahme erfolgte, weil die hinweisgebende Person selbst an einem gemeldeten Verstoß beteiligt war.

Schließlich werden im HinSchG Sanktionen gegen juristische oder natürliche Personen vorgesehen, die eine geschützte Meldung behindern oder zu behindern versuchen, gegen hinweisgebende Personen vorgehen oder Vorgaben zur Vertraulichkeit der Identität der meldenden Person verletzen.

Hinweis:

Zentrale Rechtsfolge einer Verletzung des Repressalienverbots ist der Anspruch der hinweisgebenden Person auf Ersatz des aus einem Verstoß gegen das Verbot entstehenden Schadens, wobei auch künftige finanzielle Einbußen umfasst werden. Ein Rechtsanspruch auf Begründung eines Arbeits- oder anderen Vertragsverhältnisses wird jedoch nicht gewährt. Besteht ein solcher Anspruch aus einem anderen Rechtsgrund (z. B. aufgrund einer vertraglichen oder tariflichen Regelung), bleibt dieser unberührt.

Die in dem HinSchG enthaltenen Schutzvorschriften sind zwingend. So kann z. B. weder im Arbeits-, Dienst- oder Werkvertrag noch in kollektiven Vereinbarungen zuungunsten der geschützten Personen davon abgewichen werden. Auch tarifliche und betriebliche Regelungen sind erfasst. Unwirksam sind danach alle Vereinbarungen, die in dem HinSchG vorgesehene Rechte beschränken oder ausschließen. Dies gilt insbesondere für den freien Zugang zu externen Meldestellen oder die Zulässigkeit einer Offenlegung unter den Voraussetzungen dieses Gesetzes.

Verfahren und Fristen

Meldewege

Das Gesetz sieht ein gestuftes Meldesystem vor: Auf der ersten Stufe können hinweisgebende Personen frei wählen, ob sie einen Verstoß zunächst intern melden oder sich an eine externe Meldestelle wenden, wobei die Meldewege gleichwertig sind und je nach den fallspezifischen Umständen gewählt werden können. Die meldenden Personen sollten jedoch in den Fällen, in denen intern wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und sie keine Repressalien befürchten, die Meldung an eine interne Meldestelle bevorzugen.

Das HinSchG appelliert an die Arbeitgeber, Anreize für Beschäftigte zu schaffen, zunächst interne Meldeverfahren zu nutzen. Nicht mit den Vorgaben des HinSchG vereinbar wäre es jedoch, den Zugang zu externen Meldestellen durch interne Vorschriften oder Vereinbarungen einzuschränken.

Eine externe Meldestelle auf Ebene des Bundes wird beim Bundesamt für Justiz (BfJ) angesiedelt. Diese zentrale Anlaufstelle befreit hinweisgebende Personen davon, sich mit Zuständigkeitsfragen auseinanderzusetzen zu müssen, und bewahrt davor, schon im Vorfeld einer Meldung den Mut zu verlieren, einen entsprechenden Sachverhalt oder Verstoß zu melden. Die externe Meldestelle des Bundes ist mit umfassenden Zuständigkeiten ausgestattet, soweit nicht die Länder eigene externe Meldestellen einrichten, die die jeweilige Landesverwaltung und die jeweiligen Kommunalverwaltungen betreffen. Daneben werden im speziellen Zuständigkeitsbereich der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) sowie des Bundeskartellamts (BKartA) externe Meldestellen eingerichtet.

Die externe Meldestelle kann Auskünfte einholen und erteilt der hinweisgebenden Person eine Rückmeldung über den Fortgang der Sache. Die externen Meldestellen sollen auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten, sind jedoch nicht verpflichtet, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe anonymen Meldungen ermöglichen.

Was garantieren die Meldekanäle?

Von grundlegender Bedeutung sind die **Vorgaben zur Vertraulichkeit**, die für beide Meldewege gleichermaßen gelten. Damit das neue Schutzsystem wirksam und funktionstüchtig sein kann, ist es unerlässlich, dass die Identitäten aller von einer Meldung betroffenen Personen weitgehend geschützt werden. Meldekanäle müssen so konzipiert, eingerichtet und betrieben werden, dass nicht befugte Mitarbeitende keinen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben. Damit wird sichergestellt, dass ein möglichst kleiner Personenkreis Kenntnis von der Identität der hinweisgebenden Person, von Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, oder von sonstigen in der Meldung genannten Personen hat.

Die Meldestellen sollen anonym eingehende Meldungen bearbeiten. Es besteht allerdings für die Arbeitgeber nach dem HinSchG keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe anonymen Meldungen ermöglichen. Personen, die anonym Meldung erstatten oder anonym eine Offenlegung vorgenommen haben und die weiteren Voraussetzungen des HinSchG erfüllen, genießen den Schutz des Gesetzes. Praktisch relevant wird dies bei anonymen hinweisgebenden Personen naturgemäß allerdings erst ab dem Zeitpunkt, ab dem ihre Identität offenbar geworden ist. Auch gelten für anonyme Meldungen die sonstigen Verfahrensgrundsätze (u. a. das Gebot der Vertraulichkeit), insbesondere, wenn sich aus der Meldung Informationen ergeben, aus denen die Identität der hinweisgebenden Person abgeleitet werden könnte.

Um die Anforderungen besonders an diejenigen Unternehmen, die erstmalig entsprechende Strukturen aufbauen müssen, möglichst gering zu halten, soll es genügen, dass Meldungen entweder mündlich, auch telefonisch oder mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung, oder in Textform erfolgen können, solange bei dem gewählten Übertragungsweg die Vertraulichkeit der Identität der von der Meldung betroffenen Personen gewahrt ist. Auf Ersuchen der hinweisgebenden Person ist für eine Meldung innerhalb einer angemessenen Zeit eine persönliche Zusammenkunft mit einer für die Entgegennahme einer Meldung zuständigen Person der internen Meldestelle zu ermöglichen.

Aufgaben der internen Meldekanäle

Zu den Aufgaben der internen Meldestellen gehören zuvorderst der **Betrieb der Meldekanäle** sowie die Aufgabe, Meldungen nachzugehen, deren Stichhaltigkeit zu prüfen und dazu beizutragen, etwaige Verstöße abzustellen.

Für interne Untersuchungen und Kontaktaufnahme mit den betroffenen Personen dürfen unter Beachtung der Vorgaben betreffend die Vertraulichkeit Informationen weitergegeben werden, z. B. an andere Arbeitseinheiten bei dem Arbeitgeber. Dies umfasst auch die Möglichkeit, unter Beachtung der Vorgaben betreffend die Vertraulichkeit Nachfragen zu stellen oder um Mitteilung näherer Anhaltspunkte zur Überprüfung einer Meldung zu bitten.

Sofern keine Möglichkeit der Meldestelle besteht, intern den gemeldeten Verstoß weiter zu überprüfen oder abzustellen, kann der Vorgang unter Beachtung der Vorgaben betreffend die Vertraulichkeit sowie der sonstigen für die internen Meldestellen geltenden Grundsätze an eine weitere bei dem Arbeitgeber oder bei der jeweiligen Organisationseinheit für interne Ermittlungen zuständige Arbeitseinheit oder an eine zuständige Behörde zwecks weiterer Untersuchungen abgegeben werden.

Was passiert bei einer Meldung?

Die interne Meldestelle

- bestätigt der hinweisgebenden Person den Eingang einer Meldung spätestens nach sieben Tagen,
- prüft, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des HinSchG fällt (d. h., ob ein Meldegrund nach dem HinSchG vorliegt),
- hält mit der hinweisgebenden Person Kontakt,
- prüft die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung,
- ersucht die hinweisgebende Person erforderlichenfalls um weitere Informationen und
- ergreift angemessene Folgemaßnahmen.

Diese Aufgaben werden **unter der Wahrung der Vertraulichkeit der Identität der hinweisgebenden Person** wahrgenommen.

Das HinSchG sieht vor, dass Meldestellen Kontakt mit den hinweisgebenden Personen halten müssen. Dadurch soll Vertrauen in die Wirksamkeit des allgemeinen Hinweisgeberschutzes aufgebaut und die Wahrscheinlichkeit weiterer unnötiger Meldungen gesenkt werden. Eine entsprechende Verpflichtung der internen Meldestelle, Rückmeldungen zu geben und den Kontakt zu halten, kann den Meldestellen jedoch nur auferlegt werden, wenn hinweisgebende Personen den dafür eingerichteten Meldeweg nutzen. Wenn Whistleblower einen anonymen Weg – wie z. B. Brief ohne Absender und Kontaktdaten – wählen, um sich an die Meldestelle zu wenden, sind Rückmeldungen nicht möglich.

Die interne Meldestelle gibt der hinweisgebenden Person innerhalb von **drei Monaten** nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung oder, wenn der Eingang nicht bestätigt wurde, spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung eine Rückmeldung. Die Rückmeldung umfasst die Mitteilung **geplanter sowie bereits ergriffener Folgemaßnahmen** sowie die Gründe für diese. Eine Rückmeldung an die hinweisgebende Person darf nur insoweit erfolgen, als dadurch interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt und die Rechte der Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder die in der Meldung genannt werden, nicht beeinträchtigt werden.

Hinweis:

Die bei der Meldestelle eingehenden Meldungen unterliegen einer umfassenden Dokumentations- und Aufbewahrungspflicht durch die zuständigen Mitarbeitenden. Dabei gilt grundsätzlich eine dreijährige Aufbewahrungsfrist, die jedoch verlängert werden kann, um gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

Meldegründe

Das HinSchG gilt für die Meldung und die Offenlegung von Informationen über darin konkret definierte Verstöße im beruflichen Umfeld. Um den Schutz des HinSchG zu erlangen, müssen die Informationen Verstöße betreffen, die in den Anwendungsbereich des HinSchG fallen, oder die hinweisgebende Person musste zumindest hinreichenden Grund zu der Annahme haben, dass dies der Fall ist.

Hierbei handelt es sich um

1.	Verstöße, die strafbewehrt sind,
2.	Verstöße, die bußgeldbewehrt sind, soweit die verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leid oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihren Vertretungsorgane dient (z. B. Verstöße gegen das Mindestlohngesetz, gegen den Arbeits- und Gesundheitsschutz und gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz),
3.	sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder sowie unmittelbar geltende Rechtsakte der Europäischen Union und der Europäischen Atomgemeinschaft (z. B. Terrorismusfinanzierung, Geldwäsche, Verstöße gegen den Umwelt- und Strahlenschutz und gegen die Verkehrssicherheit)

Hierbei handelt es sich um	
4.	Verstöße gegen bundesrechtlich und einheitlich geltende Regelungen für Auftraggeber zum Verfahren der Vergabe von öffentlichen Aufträgen und Konzessionen und zum Rechtsschutz in diesen Verfahren ab Erreichen der jeweils maßgeblichen EU-Schwellenwerte,
5.	Verstöße, die von § 4d Abs. 1 Satz 1 des Finanzdienstleistungsaufsichtsgesetzes erfasst sind, soweit sich nicht aus § 4 Abs. 1 Satz 1 etwas anderes ergibt, Verstöße gegen für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltende steuerliche Rechtsnormen,
6.	Verstöße in Form von Vereinbarungen, die darauf abzielen, sich in missbräuchlicher Weise einen steuerlichen Vorteil zu verschaffen, der dem Ziel oder dem Zweck des für Körperschaften und Personenhandelsgesellschaften geltenden Steuerrechts zuwiderläuft,
7.	Verstöße gegen Art. 101 und 102 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union sowie Verstöße gegen die in § 81 Abs. 2 Nr. 1, 2 Buchstabe a und Nr. 5 sowie Abs. 3 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Rechtsvorschriften,
8.	Verstöße gegen Vorschriften der Verordnung (EU) 2022/1925 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 14.09.2022 über bestreitbare und faire Märkte im digitalen Sektor und zur Änderung der Richtlinien (EU) 2019/1937 und (EU) 2020/1828 (Gesetz über digitale Märkte),
9.	Äußerungen von Beamtinnen und Beamten des Bundes, die einen Verstoß gegen die Pflicht zur Verfassungstreue darstellen,
10.	Verstöße gegen den Schutz der finanziellen Interessen der Europäischen Union i. S. d. Art. 325 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union,
11.	Verstöße gegen Binnenmarktvorschriften i. S. d. Art. 26 Abs. 2 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, einschließlich über Abs. 1 Nr. 8 hinausgehender Vorschriften der Europäischen Union über Wettbewerb und staatliche Beihilfen.

Die Definition der Verstöße ist weit zu verstehen und umfasst **neben Verstößen auch begründete Verdachtsmomente und neben tatsächlichen auch potenzielle Verstöße**, sodass unter die Begrifflichkeit „Information über Verstöße“ auch begründete Verdachtsmomente über einen potenziellen, im Ergebnis sich aber nicht bestätigenden Verstoß fallen. Um Verstöße wirksam zu unterbinden, ist der Schutz auch für solche Personen gerechtfertigt, die zwar keine eindeutigen Beweise beibringen, aber begründete Bedenken oder einen begründeten Verdacht äußern.

Hinweis:

Hinweisgebende Personen sollen auf den Schutz des HinSchG vertrauen können, wenn sie erhebliche Verstöße gegen Vorschriften melden. Von einem erheblichen Verstoß ist in all jenen Fällen auszugehen, in denen der Gesetzgeber einen Verstoß strafbewehrt hat.

Um **erhebliche Verstöße** gegen Vorschriften handelt es sich auch dann, wenn die Verletzung einer Vorschrift bußgeldbewehrt ist und die verletzte Vorschrift dem Schutz der genannten hochrangigen Rechtsgüter Leben, Leib oder Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient, ihn also bezweckt oder dazu beiträgt, den Schutz der genannten Rechtsgüter und Rechte zu gewährleisten.

So werden etwa im Bereich des Arbeitsschutzes sowohl die dem Gesundheitsschutz und der Sicherheit der Beschäftigten dienenden Vorschriften als auch arbeitsschutzrechtliche Mitteilungs-, Erlaubnis-, Prüfungs-, Bestellungs-, Belehrungs-, Dokumentations- und Anzeigepflichten erfasst. Im Falle des Mindestlohngesetzes bedeutet dies beispielsweise, dass Verstöße gegen die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns ebenso darunterfallen wie Verstöße gegen Dokumentationspflichten, Duldungs- und Mitwirkungspflichten eines Arbeitgebers oder Meldepflichten.

Unter die **Meldegründe** fallen zudem Bußgeldvorschriften, mit denen Verstöße gegen Rechte der Organe sanktioniert werden, die die Interessen von Beschäftigten vertreten. Hierzu zählen insbesondere solche Bußgeldvorschriften, die Verstöße gegen Aufklärungs- und Auskunftspflichten gegenüber Organen der Betriebsverfassung wie Betriebsräten, Gesamtbetriebsräten, Konzernbetriebsräten, Wirtschaftsausschüssen, Bordvertretungen oder Seebetriebsräten sanktionieren. Ebenso von der Bestimmung erfasst werden zudem alle Vorschriften zur Bekämpfung von Terrorismusfinanzierung.

Vertraulichkeit, Datenschutz und Datenaufbewahrung

Vertraulichkeit

Damit ein Hinweisgeberschutzsystem wirksam und funktionstüchtig ist, müssen die Identitäten aller von einer Meldung betroffenen Personen weitgehend geschützt werden. Dies gilt für die hinweisgebende Person selbst, die darauf vertrauen können muss, dass ihr aus der Meldung keine Nachteile entstehen. Die Meldestellen sind daher verpflichtet, die Identität der hinweisgebenden Person sowie die Vertraulichkeit zu wahren.

Berechtigte Schutzinteressen haben darüber hinaus auch sonstige betroffene Personen. Dies sind zum einen die Personen, die durch eine Meldung belastet werden und somit Gegenstand einer Meldung sind. Zum anderen erstreckt sich der Schutz auch auf die Identität von sonstigen Personen, die in einer Meldung benannt werden. Hierbei geht es um beteiligte oder auch unbeteiligte Dritte, wie beispielsweise Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzte oder auch Arbeitgeber selbst, die etwa Verstöße beobachtet haben oder in sonstiger Weise von der Meldung betroffen sein können.

Um den Kreis derjenigen Personen, die Kenntnis über die Identitäten der von der Meldung betroffenen Personen haben, möglichst klein zu halten, legt das HinSchG fest, dass die Identitäten nur den zuständigen Personen bekannt werden dürfen. Ein Bekanntwerden der Identitäten ist neben den für die Meldung zuständigen Personen auch gegenüber unterstützendem Personal wie Büro- und IT-Kräften zulässig, soweit dies für die Unterstützungstätigkeit notwendig ist. Soweit erforderlich, sind die befassten Personen zur Vertraulichkeit zu verpflichten.

Hinweis:

Die Identität von Personen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Informationen melden, wird hingegen nicht vor einer Weitergabe geschützt. Im Fall einer solchen Falschmeldung besteht für Personen, die Gegenstand dieser Meldung sind, ein berechtigtes Interesse daran, Kenntnis über die Identität der meldenden Person zu erlangen, um ggf. Schadensersatzansprüche geltend machen zu können. Damit wird gewährleistet, dass wesentlich oder grob fahrlässig falsche Informationen meldende Personen keinen Schutz ihrer Identität erhalten, sowie falschen Verdächtigungen vorgebeugt. Zugleich ist damit jedoch sichergestellt, dass eine meldende Person einem Verdacht nicht selbst weiter nachgehen und beispielweise weitere Belege und Beweise sammeln muss, bevor sie eine Meldung vornimmt, da auch eine fahrlässig falsche Meldung noch dem Schutzregime des Gesetzes unterfällt.

Für den Schutz der Identität von Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, gilt im Grundsatz das gleiche Schutzniveau wie für die Identität der hinweisgebenden Personen. Es sind allerdings Einschränkungen vorzusehen für solche Fälle, in denen der Verstoß nicht anders abgestellt werden kann. Das HinSchG gibt internen Meldestellen die Befugnis, im Rahmen der Erforderlichkeit die Identität für interne Untersuchungen und Folgemaßnahmen weiterzugeben. Anders als beim Whistleblower muss hierfür keine Zustimmung der betroffenen Person eingeholt werden. Darüber hinaus erfolgt eine Weitergabe an zuständige Behörden oder im Rahmen von Gerichtsverfahren nach den gleichen Maßstäben wie die Weitergabe der Identität der hinweisgebenden Person.

Datenschutz und Datenaufbewahrung

Die Verarbeitung personenbezogener Daten durch die Meldestellen hat grundsätzlich unter Beachtung der geltenden Vorschriften zu erfolgen. Maßgeblich sind v. a. die DSGVO und das BDSG.

Um das Vertraulichkeitsgebot und die Sachverhaltsaufklärung nicht zu konterkarieren, ist es erforderlich, die Ausübung bestimmter datenschutzrechtlicher Auskunfts- und Informationsrechte einzuschränken. Über die im Rahmen des § 29 Abs. 1 BDSG geforderte Interessenabwägung lässt sich der erforderliche Gleichlauf zwischen dem Vertraulichkeitsschutz und datenschutzrechtlichen Informationspflichten und Auskunftsrechten herstellen.

§ 10 HinSchG schafft die für die Arbeit der internen und externen Meldestellen **erforderlichen Datenverarbeitungsbefugnisse**. Durch die Verarbeitungsbefugnis dürfen die in den Meldungen enthaltenen personenbezogenen Daten durch die Meldestellen sowohl entgegengenommen als auch ausgewertet werden. Darüber hinaus dürfen bei der Durchführung der Folgemaßnahmen neue personenbezogene Daten erhoben und weiterverarbeitet werden. Die Übermittlung personenbezogener Daten durch die Meldestellen erfolgt vorbehaltlich § 8 HinSchG. Für die Verarbeitung der zu den besonderen Kategorien i. S. v. Art. 9 DSGVO gehörenden personenbezogenen Daten gilt ein dem besonderen Schutzbedarf entsprechendes hohes Schutzniveau (Art. 9 Abs. 2 DSGVO sowie u. a. § 22 BDSG). Abweichend von Art. 9 Abs. 1 DSGVO ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten durch eine Meldestelle nach Maßgabe von Art. 9 Abs. 2 lit. g DSGVO in Verbindung mit § 10 HinSchG zulässig.

Hinweis:

Ungeachtet der einheitlichen Verarbeitungsgrundlage (§ 10 HinSchG) ist bei der Datenspeicherung zwischen den in der Meldung enthaltenen und den im Rahmen von Folgemaßnahmen erhobenen personenbezogenen Daten zu unterscheiden. Die oben erwähnten speziellen Dokumentations- und Löschfristen gelten nur für diejenigen Daten, die in der eingegangenen Meldung enthalten sind. Sonstige personenbezogene Daten sind nach Maßgabe von Art. 5 Abs. 2 und Art. 24 DSGVO zu dokumentieren und dürfen nach allgemeinen datenschutzrechtlichen Grundsätzen nur so lange gespeichert werden, wie dies zur Klärung weiterer rechtlicher Schritte (z. B. Disziplinarverfahren, Einleitung von Strafverfahren etc.) erforderlich ist.

Sanktionen bei Falschmeldung

Kann man an die Öffentlichkeit gehen?

Der **Gang von hinweisgebenden Personen an die Öffentlichkeit** (z. B. über soziale Netzwerke oder die Medien) wird nur in bestimmten Fällen geschützt. Dies gilt etwa, wenn eine externe Meldung an die für diese Meldung zuständige Behörde fruchtlos geblieben ist, weil nach der Meldung eines Verstoßes an eine externe Meldestelle innerhalb des vorgegebenen Zeitraums keine Rückmeldung erfolgt ist oder nur nicht angemessene Folgemaßnahmen angekündigt wurden. Die Angemessenheit der Folgemaßnahmen richtet sich nach objektiven Kriterien und ist abhängig von den fallspezifischen Umständen und der Art der Vorschriften, gegen die Verstöße wurde. Auch eine Entscheidung, dass ein Verstoß geringfügig war und mit Ausnahme des Abschlusses des Verfahrens keine weiteren Folgemaßnahmen erfordert, kann damit eine angemessene Rückmeldung darstellen. Erfasst sein können darüber hinaus zudem Fälle, in denen Verstößen nur unzureichend nachgegangen wurde oder in denen zwar innerhalb der vorgegebenen Fristen geeignete Abhilfemaßnahmen getroffen wurden, diese aber anschließend nicht oder lediglich unzureichend weiterverfolgt wurden.

Whistleblower können sich auch dann unmittelbar an die Öffentlichkeit wenden, wenn **eine Situation eine unmittelbare oder offenkundige Gefährdung des öffentlichen Interesses** darstellt; hierzu zählen beispielsweise Notsituationen oder die Gefahr eines nicht unerheblichen irreversiblen Schadens. Gleiches gilt, wenn Grund zur Annahme besteht, dass im Fall einer externen Meldung Repressalien zu fürchten sind. Zuletzt sind Fälle erfasst, in denen Beweismittel z. B. durch den Arbeitgeber oder Dritte unterdrückt oder vernichtet, in denen zwischen einer externen Meldestelle und dem Urheber des Verstoßes Absprachen getroffen werden könnten oder in denen die externe Meldestelle an dem Verstoß beteiligt sein könnte.

Mögliche Sanktionen

Die hinweisgebende Person ist nach dem HinSchG (sowie ggf. den daneben anwendbaren allgemeinen Vorschriften) zum Ersatz des Schadens verpflichtet, der aus einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Meldung oder Offenlegung unrichtiger Informationen entstanden ist.

Daneben regelt das HinSchG eine Reihe von Bußgeldtatbeständen, denn die Offenlegung wissentlich unrichtiger Informationen über Verstöße stellt eine Ordnungswidrigkeit dar. Der Bußgeldrahmen beträgt in Fällen, die für die Betroffenen besonders schwere Folgen haben können, bis zu 20.000 Euro. Daneben greifen die Rechtsinstrumente des geltenden Rechts wie mögliche Strafbarkeiten nach dem Strafgesetzbuch.

Whistleblowing vs. Vertraulichkeitsverpflichtung

Hinweis:

Hinweisgebende Personen können in einem Spannungsverhältnis zwischen der Aufdeckung von Missständen und (vertraglichen) Verschwiegenheitspflichten stehen, weshalb das HinSchG auch hierzu Regelungen enthält.

Nicht vom Anwendungsbereich des Gesetzes umfasst sind zunächst Informationen, die

- den Schutz der nationalen Sicherheit,
- wesentliche staatliche Sicherheitsinteressen oder
- Verschlusssachen

betreffen.

Die entsprechenden Geheimhaltungsvorschriften gehen dem Recht der hinweisgebenden Person auf eine Meldung vor.

Außerdem wird die Vertraulichkeit der Kommunikation zwischen Rechts- und Patentanwälten, Strafverteidigern, Kammerrechtsbeiständen und Notaren und ihren Mandanten gewahrt. Gleiches gilt für die Vertraulichkeit der Kommunikation zwischen Erbringern von Gesundheitsleistungen (z. B. Ärzte, Zahnärzte, Apotheker und Angehörige anderer staatlich geregelter Heilberufe) und Patienten einschließlich des Inhalts von Patientenakten. Soweit Meldungen etwa über Missstände in der Pflege nicht Teil der Patientenakten oder der Kommunikation zwischen dem Erbringer von Gesundheitsleistungen und Patienten sind, bleibt der Anwendungsbereich des Gesetzes jedoch eröffnet.

Personen, die Geschäftsgeheimnisse in einem beruflichen Kontext erlangt haben oder vertraglichen Verschwiegenheits- oder Geheimhaltungspflichten unterliegen, genießen nur dann den Schutz des HinSchG, wenn sie die Voraussetzungen des HinSchG erfüllen und die Weitergabe des Geschäftsgeheimnisses oder der Information erforderlich war, um einen Verstoß im sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes aufzudecken. Auf das Motiv der hinweisgebenden Person kommt es dabei nicht an.

Hinweisgeberschutz bei uns

Firma/Einrichtung und Stempel

Interner/externer Meldekanal (Auswahlmöglichkeiten)

Sie können grundsätzlich frei wählen, ob Sie einen Verstoß intern melden oder sich an eine externe Meldestelle wenden. Sie können damit denjenigen Meldekanal wählen, der sich angesichts der fallspezifischen Umstände aus Ihrer Sicht am besten eignet.

Sollten aus Ihrer Sicht beide Meldekanäle für Ihre Meldung gleichermaßen geeignet sein, möchten wir Sie bitten, zunächst den internen Meldekanal zu nutzen. Dies hat den Vorteil, dass so die Möglichkeit besteht, das Problem intern und voraussichtlich schneller zu lösen.

Nachfolgend erhalten Sie nähere Informationen zu den internen und externen Meldewegen.

Interne Meldestelle und Zuständigkeit

Wir haben eine interne Meldestelle bei uns eingerichtet, welche für die Entgegennahme und weitere Bearbeitung Ihrer Meldung zuständig ist. Dabei handelt es sich um die nachfolgende Einheit:

- Ombudsperson: _____

- Interne Einheit: _____

- _____

Sie haben die nachfolgenden Möglichkeiten, die interne Meldestelle wie folgt zu kontaktieren:

- Ombudsperson: _____

- Digitales Hinweisgebersystem: _____

- Telefonnummer: _____

- _____

Externe Meldestellen

Die zentrale externe Meldestelle ist auf Bundesebene beim **Bundesamt für Justiz (BfJ)** eingerichtet. Das Bundesamt für Justiz erreichen Sie allgemein unter:

https://www.bundesjustizamt.de/DE/Home/Home_node.html

Die **Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)** fungiert als externe Meldestelle für Meldungen von Informationen über Verstöße gegen nationale und europäische Vorschriften, die in den Aufsichtsbereich der BaFin als Allfinanzaufsicht fallen. Weitere Informationen zur Hinweisgeberstelle und den Zugang zum elektronischen Hinweisgebersystem der BaFin finden Sie unter:

https://www.bafin.de/SharedDocs/Veroeffentlichungen/DE/Fachartikel/2017/fa_bj_1701_Hinweisgeberstelle.html

Das **Bundeskartellamt (BKartA)** fungiert als externe Meldestelle für Verstöße gegen Art. 101, 102 AEUV und die entsprechenden Vorschriften des nationalen Wettbewerbsrechts. Weitere Informationen zur Hinweisgeberstelle und zu dem Zugang zum elektronischen Hinweisgebersystem des BKartA finden Sie unter:

https://www.bundeskartellamt.de/DE/Kartellverbot/Anonyme_Hinweise/anonymehinweise_artikel.html

Weitere Meldestellen bei **europäischen Institutionen** (z. B. bei OLAF, ESMA), soweit einschlägig:

Zu den Aufgaben der externen Meldestellen gehören die Einrichtung und der Betrieb der Meldekanäle, die Prüfung der Stichhaltigkeit einer Meldung sowie das Veranlassen von Folgemaßnahmen. Es gelten die gleichen Anforderungen wie für interne Meldekanäle.

Möglichkeit zur anonymen Meldung bei der internen Meldestelle

- Es besteht (derzeit) keine Möglichkeit, eine Meldung in anonymer Form abzugeben.
- Sie haben die Möglichkeit, Ihre Meldung in anonymer Form abzugeben. Die anonyme Meldung von Hinweisen ist
 - bei allen angegebenen internen Meldekanälen gewährleistet.
 - nur bei einer Meldung über die nachfolgenden Meldekanäle gewährleistet:

Weitere Informationen

Nachfolgend erhalten Sie weitere, ergänzende Informationen zur konkreten Umsetzung des HinSchG bei uns (z. B. zu geltenden Arbeitsanweisungen etc.):

Hinweisgeberschutzgesetz

Mitarbeiter-Merkblatt

Bestätigung des/der Mitarbeitenden

Angaben zum Mitarbeiter bzw. zur Mitarbeiterin

Name: _____ Vorname: _____

Personalnummer: _____

Arbeitsplatz/Tätigkeitsort: _____

Hiermit bestätige ich, dass ich die Informationen des Mitarbeiter-Merkblatts zum Hinweisgeberschutzgesetz erhalten und verstanden habe.

_____, den _____
(Ort) (Datum)

(Unterschrift des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin)

Zu den Autoren

Helene Mayr

Helene Mayr ist Rechtsanwältin bei Sonntag & Partner Partnerschaftsgesellschaft mbB, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte in Augsburg. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Bereich des Kapitalmarkt- und Aufsichtsrechts, der Sustainable Finance (ESG) sowie der Geldwäsche- und allgemeinen Compliance.

Dr. Viktor Stepien

Dr. Viktor Stepien ist Rechtsanwalt und Partner bei Sonntag & Partner Partnerschaftsgesellschaft mbB, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte in Augsburg. Seine Tätigkeitsschwerpunkte liegen im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht sowie im Datenschutzrecht. Er ist Autor vielfältiger Fachveröffentlichungen und als Referent im Bereich des Arbeits- und Datenschutzrechts tätig.

Was Beschäftigte unbedingt über das Hinweisgeberschutzgesetz wissen müssen

Neben dem Einrichten der internen Meldekanäle sind Arbeitgeber verpflichtet, ihre Beschäftigten über das Hinweisgeberschutzgesetz zu informieren und sensibilisieren – und zwar zu den möglichen Meldekanälen, dem Verfahren, den Fristen, dem Datenschutz sowie den Sanktionen zu Falschmeldungen.

- Alle wichtigen Informationen zum Thema Hinweisgeberschutzgesetz für die Beschäftigten – kompakt zusammengefasst in einem Merkblatt.
- Alle relevanten Fragen werden beantwortet: verständlich, übersichtlich und praxisnah.
- Arbeitgeber wählen im Merkblatt den für sie passenden Meldekanal und haben so im Handumdrehen ein auf ihr Verfahren abgestimmtes Dokument.

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2023 by FORUM VERLAG HERKERT GMBH

Mandichostraße 18
86504 Merching

Telefon: +49 (0)8233 381-123
Fax: +49 (0)8233 381-222
E-Mail: service@forum-verlag.com
Internet: www.forum-verlag.com

Dieses Verlagserzeugnis wurde nach bestem Wissen und nach dem aktuellen Stand von Recht, Wissenschaft und Technik zum Druckzeitpunkt erstellt. Der Verlag übernimmt keine Gewähr für Druckfehler und inhaltliche Fehler.

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung in elektronischen Systemen.

Titelfoto/-illustration: © MH – stock.adobe.com
Satz: Fotosatz Hartmann, 86441 Zusmarshausen
Druck: Druckerei & Verlag Steinmeier, 86738 Deiningen
Printed in Germany

www.forum-verlag.com

ISBN 978-3-96314-827-9



9 783963 148279