

# Das Hinweisgeber- schutzgesetz

Umsetzung der europäischen Whistleblower-Richtlinie



Mandanten-Info

## **Das Hinweisgeberschutzgesetz**

# Inhalt

<b>1. Die Regelungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG).....</b>	<b>1</b>
<b>2. Geschützte Personen .....</b>	<b>2</b>
2.1 Arbeitnehmer & sonstige Mitarbeiter .....	2
2.2 Geschäftspartner & Dritte.....	2
2.3 Nicht geschützte Personen, Wegfall des Hinweisgeberschutzes .....	3
<b>3. Sachlicher Anwendungsbereich – Meldung von Rechtsverstößen .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Einzelne Pflichten für Unternehmen aus dem HinSchG.....</b>	<b>4</b>
4.1 Verbot von Repressalien.....	4
4.2 Einrichtung einer Meldestelle im Unternehmen .....	5
4.3 Meldekanäle, Anforderungen.....	9
4.4 Der Mitteilungsempfänger .....	10
<b>5. Verfahren, Fristen, Folgemaßnahmen .....</b>	<b>11</b>
5.1 Verfahren für die Behandlung von Mitteilungen.....	11
5.2 Fristen .....	12
5.3 Folgemaßnahmen, § 18 HinSchG .....	12
<b>6. Haftung des Unternehmens bei Verstößen – Bußgelder und Schadensersatz .....</b>	<b>13</b>

## Editorial

### „Hinweisgeberschutz ist Unternehmensschutz.“

Am 02.06.2023 wurde im Bundesgesetzblatt (Nr. 140/2023) das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verkündet. Kern des Hinweisgeberschutzgesetzes ist der Schutz von Hinweisgebern<sup>1</sup> vor jedweden Repressalien.

Unternehmen ab einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 50 oder mehr sind nach dem HinSchG zu umfangreichen Maßnahmen verpflichtet, um diesen Schutz sicherzustellen.

Die Fragen und Antworten zum neuen HinSchG sind einerseits juristischer Natur, betreffen aber auch die Betriebsabläufe im Unternehmen; Hinweisgeberschutz wirkt sich auf die betriebsinternen Prozesse aus. Daneben ist ein wichtiger Aspekt auch die Frage der Unternehmensführung, der Kommunikation und der Unternehmenskultur. Wie gehen wir mit Unregelmäßigkeiten und Regelverstößen im Unternehmen um?

## 1. Die Regelungen des Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG)

Das Hinweisgeberschutzgesetz stellt Hinweisgeber unter einen besonderen Schutz und verpflichtet Unternehmen, Vorkehrungen zu treffen, um die Identität von Hinweisgebern und der von Hinweisen Betroffenen vertraulich zu halten und Schutz vor Repressalien sicherzustellen, sowie Unternehmen ab einer gewissen Größenordnung, Meldestellen für die Meldung von gesetzesrelevanten Hinweisen einzurichten.

Daneben schreibt das Gesetz Verfahrensabläufe vor, die innerhalb der Unternehmen einzurichten sind und sieht Sanktionen für Verstöße vor.

---

<sup>1</sup> In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

## 2. Geschützte Personen

Den Kreis der geschützten Personen legt § 1 HinSchG unter der Überschrift „Zielsetzungen, persönlicher Anwendungsbereich“ fest.

§ 1 Abs. 1 HinSchG schützt natürliche Personen, die **im Zusammenhang** mit ihrer **beruflichen Tätigkeit oder im Vorfeld** einer beruflichen Tätigkeit Informationen über Verstöße erlangt haben und diese an die nach diesem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen.

Nach § 1 Abs. 2 HinSchG sind überdies die Personen geschützt, die von der Meldung bzw. Offenlegung betroffen oder die Gegenstand der Meldung bzw. Offenlegung sind.

### 2.1 Arbeitnehmer & sonstige Mitarbeiter

Der typische Fall der nach dem Gesetz geschützten Personen ist in der Vielzahl der Fälle der Arbeitnehmer, der an betriebliche und andere Informationen im Rahmen ihrer Arbeitstätigkeit gelangt.

Gemeint ist die Gesamtheit aller Arbeitnehmer bzw. Beschäftigten ohne Ausnahme, denn jeder in einem Betrieb Tätige erhält Einblicke in interne Vorgänge.

Zu beachten ist zudem, dass auch schon das Vorfeld der Aufnahme einer Tätigkeit erfasst wird; also Umstände, die z. B. in einem Bewerbungsprozess auffallen oder bei auf die Arbeit vorbereitenden Schulungen usw.

### 2.2 Geschäftspartner & Dritte

Aufgrund der weiten Fassung des Begriffs „beruflichen Tätigkeit“ sind auch Selbstständige, freie Mitarbeiter, Freiwillige und sonstige Dritte vom Gesetz erfasst, die mit einem Unternehmen zusammenarbeiten.

Vereinbarungen, etwa Klauseln im Arbeitsvertrag oder individuelle vertragliche Absprachen mit einzelnen Mitarbeitern, die die (Schutz-)Rechte hinweisgebender Personen beschränken, sind unwirksam (§ 39 HinSchG).

### 2.3 Nicht geschützte Personen, Wegfall des Hinweisgeberschutzes

Als Grundsatz gilt: Unter dem Schutz des Gesetzes stehen nur Hinweisgeber, die von der Richtigkeit ihrer Meldung überzeugt sind. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass Hinweisgeber, die bewusst unrichtige Informationen zum Gegenstand ihrer Meldung machen, nicht schützenswert sind.

Dazu § 9 Abs. 1 HinSchG:

*„Die Identität einer hinweisgebenden Person, die vorsätzlich oder grob fahrlässig unrichtige Informationen über Verstöße meldet, wird nicht nach diesem Gesetz geschützt.“*

### 3. Sachlicher Anwendungsbereich – Meldung von Rechtsverstößen

Welche Hinweise sind nach dem HinSchG geschützt? Die Antwort gibt § 2 HinSchG und bildet drei Gruppen:

#### ■ **Gruppe 1:** Strafbewehrte Verstöße, § 2 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG

Stets findet ein Schutz von Hinweisgebern statt, wenn sich ihr Hinweis auf eine mögliche Straftat bezieht. Dies kann eine Straftat nach dem Strafgesetzbuch oder nach anderen Strafrechtstatbeständen sein.

#### ■ **Gruppe 2:** Bestimmte bußgeldbewehrte Verstöße, § 2 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG

Bei Hinweisen zu Rechtsverstößen, die „nur“ mit einem Bußgeld belegt sind, gilt der Schutz durch das Gesetz nur dann, wenn die *„verletzte Vorschrift dem Schutz von Leben, Leib oder*

*Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten oder ihrer Vertretungsorgane dient*“. Hier sind hochrangige Rechtsgüter genannt, die besonders schützenswert sind. Der Katalog ist weit zu verstehen. Denn unter den Schutz von Leben und Gesundheit oder dem Schutz der Rechte von Beschäftigten fallen natürlich auch sämtliche Regelungen des Arbeitsschutzes, des Gesundheitsschutzes, Regelung etwa zum Mindestlohn und andere.

- **Gruppe 3:** Sonstige Verstöße gegen Rechtsvorschriften des Bundes und der Länder und der EU, § 2 Abs. 1 Nr. 3 HinSchG  
Ziffer 3 führt zusätzlich einen Katalog von sonstigen Rechtsvorschriften auf, die unter das Gesetz fallen. Insofern erweitert dieser Katalog die recht generellen Regelungen zu straf- und bußgeldbewehrten Verstößen.

## 4. Einzelne Pflichten für Unternehmen aus dem HinSchG

### 4.1 Verbot von Repressalien

*„Gegen hinweisgebende Personen gerichtete Repressalien sind verboten.“, § 36 Abs. 1 HinSchG.*

Dieser grundlegende Satz ergänzt die Zielsetzung des Gesetzes in § 1 HinSchG.

Repressalien sind nach den Begriffsbestimmungen des § 3 Abs. 6 HinSchG *„Handlungen oder Unterlassungen im Zusammenhang mit der beruflichen Tätigkeit, die eine Reaktion auf eine Meldung oder eine Offenlegung sind und durch die der hinweisgebenden Person ein ungerechtfertigter Nachteil entsteht oder entstehen kann.“*

Hiermit sind selbstverständlich und in erster Linie im Fall von Arbeitgebern arbeitsrechtliche Sanktionen gemeint. Verbotene Repressalien sind z. B. Kündigungen, Abmahnungen, Maßregeln im Sinne des Maßregelverbotes nach § 612a BGB oder auch die Androhung solcher arbeitsrechtlichen Sanktionen.

Daneben erfasst der Begriff des „ungerechtfertigten Nachteils“ auch jedwede anderen denkbaren Nachteile, die nicht unbedingt arbeitsrechtlicher Natur sein müssen.

Zugunsten der Hinweisgeber legt § 36 Abs. 2 HinSchG eine Beweislastumkehr fest. Es muss der Arbeitgeber beweisen, dass die entsprechende Maßnahme nicht im Zusammenhang mit dem Hinweis ergriffen wurde.

**Wichtig:**

Das Verbot der Benachteiligung von Hinweisgebern betrifft alle Beschäftigungsgeber, unabhängig von ihrer Größe und damit unabhängig davon, ob eine Pflicht zur Einrichtung einer Meldestelle besteht oder nicht.

## 4.2 Einrichtung einer Meldestelle im Unternehmen

Die Verpflichtung zur Einrichtung einer Meldestelle trifft nicht alle Unternehmen, sondern nur solche ab einer gewissen Größe oder aus einem speziellen Geschäftsbereich oder Behörden; dies regelt § 12 HinSchG.

### **Nach Unternehmensgröße**

Unternehmen mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten müssen eine Meldestelle einrichten. Es kommt auf die Kopffzahlen, nicht auf die Stellenzahl an. Beschäftigte sind nach § 3 Abs. 8 HinSchG Arbeitnehmer, Auszubildende und arbeitnehmerähnliche Personen.

### **Sonstige Unternehmen**

Unabhängig von der Unternehmensgröße bzw. Anzahl der Beschäftigten gibt § 12 Abs. 3 HinSchG weiterhin einen Katalog von Unternehmen vor, die auf jeden Fall – unabhängig von ihrer

Größe – zur Einrichtung einer Meldestelle verpflichtet sind. Dies sind Unternehmen, die z. B. besonders anfällig für Unregelmäßigkeiten sind.

### **Behörden**

Grundsätzlich sind auch Behörden Beschäftigungsgeber und somit zur Einrichtung von Meldestellen verpflichtet. Für Bundes- oder Landesbehörden können aber die obersten Bundes- und Landesbehörden die Einrichtung von Meldestellen für sich organisieren und etwa bestimmen, welche Behörden für andere die Meldestellen betreiben; dies regelt § 12 Abs. 1 S. 2 HinSchG. Auch Gemeinden müssen Meldestellen einrichten, dies regelt das jeweilige Landesrecht.

### **Erleichterungen:**

#### **Möglichkeit des „Outsourcing“/Gemeinsame Meldestellen**

Für die Organisation der Einrichtung interner Meldestellen verschafft § 14 HinSchG den Unternehmen eine gewisse Flexibilität.

§ 14 Abs. 1 Satz 2 HinSchG lässt zu, dass ein Dritter mit den Aufgaben der internen Meldestelle betraut werden kann: „... oder ein Dritter mit den Aufgaben einer internen Meldestelle betraut wird“. Es kann deutliche Vorteile haben Dritte (Dienstleister, Anwälte) mit dem Betrieb der Meldestelle zu beauftragen. Das Unternehmen muss dabei sicherstellen, dass diese Dritten die Meldestelle den Regelungen des Gesetzes entsprechend betreiben. Es muss aber den operativen Aufwand des Betriebs einer Meldestelle nicht selbst oder durch eigenes Personal erbringen.

Neben einer Ausgliederung des Betriebs von Meldestellen erlaubt das Gesetz weiterhin auch, dass sich Unternehmen, die in der Regel zwischen 50 und 249 Beschäftigte haben, zusammenschließen, um eine gemeinsame Stelle einzurichten und zu betreiben.

Dies ist ausdrücklich in § 14 Abs. 2 HinSchG geregelt und stellt daher eine Erleichterung gerade für kleinere und mittelständische Unternehmen bei Einrichtung bzw. dem Betrieb der Meldestelle dar.

Für mittelständische Unternehmen sind dies interessante, möglicherweise kosten- und ressourcensparende Optionen.

#### 4.2.1 Aufgaben der Meldestelle

Für die Meldestelle bzw. die beauftragten Personen ergeben sich eine Vielzahl von Aufgaben aus dem Gesetz.

Interne Meldestellen

- betreiben die Meldekanäle (§ 16 HinSchG),
- informieren,
- führen das Verfahren (§ 17 HinSchG) und
- ergreifen Folgemaßnahmen (§ 18 HinSchG).

Mitarbeiter und Dritte müssen informiert werden; im Detail sind das die folgenden Informationsfelder:

- Informationspflichten/Schulungen zum Meldekanal/HinSchG,
- Mitarbeiterinformation,
- Information der Führungskräfte,
- ggf. Beteiligung des Betriebsrates,
- Information von Dritten außerhalb des Unternehmens/  
Geschäftspartnern.

#### 4.2.2 Meldestellen – Verhältnis zueinander

Meldestelle ist die Einheit, welche im Unternehmen aufgerufen ist, Meldungen von Hinweisgebern (sog. „Whistleblowern“) entgegenzunehmen, einschließlich der Abarbeitung eines Hinweises, der Festlegung der Prozesse, der Ansprechpartner etc.

## **Interne Meldestelle – Externe Meldestelle – Offenlegung**

Jeder Hinweisgeber steht vor der Frage, wie er mit der Information umgeht, die er für anzeigenswert hält. Das HinSchG sieht dazu drei Möglichkeiten vor und zwar den Weg über

- internen Meldestellen (§§ 12 – 18 HinSchG),
- externe Meldestellen (§§ 19 – 31 HinSchG) oder die
- Offenlegung (§ 32 HinSchG).

Wenn nun der Hinweisgeber verschiedene denkbare Möglichkeiten hat, wie er seine Information veröffentlicht (interne Meldestelle, externe Meldestelle, Offenlegung) stellt sich die Frage, ob bei der Auswahl eine bestimmte Reihenfolge einzuhalten ist. Dies ist jedoch nicht der Fall. In der Schlussfassung des Gesetzes wurde in § 7 Abs. 1 S. 1 HinSchG nur geregelt, dass die hinweisgebenden Personen „... *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 ...*“ sollten.

Obschon im Hinweisgeberschutzgesetz kein Vorrang eines internen Meldekanals festgelegt wurde, hat jedenfalls und immer der Arbeitgeber, bei dem der Hinweisgeber tätig ist, ein starkes Interesse, dass vorrangig die interne Meldestelle genutzt wird. Denn nur bei deren Nutzung bleibt das Unternehmen Herr des Verfahrens.

Sollten nämlich bei einem direkten Weg zur externen Meldestelle etwa Ermittlungsbehörden oder Strafverfolgungsorgane Kenntnis von einer möglichen Straftat erhalten, gibt es kaum noch ein Zurück und die Möglichkeit zu einer betriebsinternen Aufarbeitung ist nur noch begrenzt gegeben.

### 4.3 Meldekanäle, Anforderungen

Nach § 13 HinSchG betreiben die internen Meldestellen Meldekanäle. Genaueres dazu ergänzt § 16 HinSchG.

**Meldekanäle** sind demgemäß die (Kommunikations-)Wege, auf denen die Hinweisgeber die Hinweise an die interne Meldestelle richten können.

Nach § 16 Abs. 3 HinSchG müssen Meldungen in mündlicher Form oder in Textform erfolgen können. Bei mündlichen Meldungen soll dies per Telefon oder einer anderen Form der Sprachübermittlung möglich sein.

Die Person des Mitteilungsempfängers muss innerhalb einer „angemessenen Zeit“ für ein Treffen zur Verfügung stehen. Ein solches Treffen kann auch eine „Zusammenkunft im Wege der Bild- und Tonübertragung“ sein, mithin etwa per Videokonferenz durchgeführt werden, wenn der Hinweisgeber zustimmt.

Ein Unternehmen muss also einrichten:

Je einen Meldekanal

- für schriftliche (z. B. E-Mail-Adresse),
- für telefonische (z. B. Telefonhotline) und
- (zwingend) für persönliche Gespräche/Videogespräch (z. B. feste Sprechstunden, oder eine Terminvereinbarungs-Hotline für persönliche Gespräche oder eine Möglichkeit einer Videokonferenz).

#### 4.3.1 Vertraulichkeit von Meldekanälen

§ 16 Abs. 2 HinSchG schreibt vor, dass bei den Meldekanälen Vertraulichkeit sichergestellt sein muss. Das heißt, es dürfen nur Personen, die zur Entgegennahme zuständig sind (Mitteilungsempfänger, und unterstützende Personen) Zugriff auf die Meldungen haben bzw. hiervon Kenntnis erlangen.

Aus diesen Vorgaben folgt organisatorisch: Der Personenkreis derer, die mit der Meldung zu tun haben, soll bewusst klein gehalten werden.

### 4.3.2 Technische Anforderungen

Daneben stellt die Vorgabe der Vertraulichkeit der Meldekanäle auch die Unternehmen bei der Umsetzung vor technische Anforderungen. In technischer Hinsicht ist beim Meldekanal per E-Mail etwa sicherzustellen, dass Dritte von diesen hinweisgebenden E-Mails keine Kenntnis erhalten und dass der Absender nur den Mitarbeitern bekannt ist, die mit der Meldestelle betraut sind. Wird die Meldung über ein Web-Portal oder einen (elektronischen) Briefkasten abgesetzt, ist auch dieses Verfahren entsprechend abzusichern.

### 4.3.3 Sonderfall: Anonyme Hinweise

Zu anonymen Hinweisen heißt es in der Regelung des § 16 Abs. 1 Sätze 4 und 5 HinSchG: *„Die interne Meldestelle sollte auch anonym eingehende Meldungen bearbeiten. Es besteht allerdings keine Verpflichtung, die Meldekanäle so zu gestalten, dass sie die Abgabe anonymen Meldungen ermöglichen.“*

## 4.4 Der Mitteilungsempfänger

Eine weitere zentrale Regelung des Hinweisgeberschutzgesetzes ist die Bestimmung der Person oder der Personen, die die Hinweise entgegennehmen und bearbeiten – der Mitteilungsempfänger. Zu den Mitteilungsempfängern regelt § 14 HinSchG, dass diese eine oder mehrere Personen sein können, die beim Unternehmen beschäftigt sind. Die Mitteilungsempfänger dürfen gleichzeitig auch andere Aufgaben im Unternehmen wahrnehmen, § 15 HinSchG.

Zur Qualifikation der beim Betrieb der Meldestelle eingebundenen Personen schreibt § 15 Abs. 2 HinSchG vor, diese müssten über eine „notwendige Fachkunde“ verfügen.

Das Gesetz macht hier keine weiteren Vorgaben. Sicherlich ist gefordert, dass die als Mitteilungsempfänger tätig werdenden Mitarbeiter geschult sind oder werden. Dies betrifft die maßgeblichen Inhalte des Gesetzes und die wesentlichen Ziele der Identitätswahrung des Hinweisgebers und dem Verbot der Diskriminierung.

### **Personalabteilung als Mitteilungsempfänger und Meldestelle?**

Eine denkbare Option wäre es, die Personalabteilung zur Meldestelle zu machen und die Aufgaben aus dem Hinweisgeberschutzgesetz hierher zu delegieren. Dies sollte wohl überlegt sein.

Es ist vielleicht aus Sicht des Arbeitnehmers zweifelhaft, ob die Personalabteilung mit der notwendigen Unabhängigkeit agiert. Schließlich ist die Führung der Abteilung oftmals Teil der Geschäftsleitung oder berichtet unmittelbar an diese. Interessenkollisionen sind hier vorprogrammiert.

## **5. Verfahren, Fristen, Folgemaßnahmen**

### **5.1 Verfahren für die Behandlung von Mitteilungen**

Das Gesetz gibt in § 17 HinSchG einen Prozess vor, nach welchem Hinweise, die an die Meldestelle gerichtet werden, zu bearbeiten sind:

Zunächst ist dem Hinweisgeber innerhalb von sieben Tagen der Eingang seiner Meldung zu bestätigen. Sodann hat die Meldestelle zu prüfen, ob der gemeldete Verstoß in den sachlichen Anwendungsbereich des Gesetzes fällt.

Die Meldestelle hat mit der hinweisgebenden Person Kontakt zu halten, während sie die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung prüft.

Soweit erforderlich, werden im Rahmen des Kontaktes mit dem Hinweisgeber auch weitere Informationen von diesem angefordert.

Nach dieser Prüfung sollen Folgemaßnahmen ergriffen werden.

Innerhalb von drei Monaten soll nach § 17 Abs. 2 HinSchG der Hinweisgeber eine Rückmeldung erhalten. In dieser Rückmeldung muss dem Hinweisgeber auch mitgeteilt werden, welche Folgemaßnahmen ergriffen wurden und geplant sind. Die Entscheidung muss begründet werden.

Bei der Rückmeldung ist darauf zu achten, dass hierdurch noch laufende interne Nachforschungen oder Ermittlungen nicht berührt werden sollten und dass die Rechte von Personen, die Gegenstand der Meldung sind oder auf die sich die Meldung (auch) bezieht, nicht beeinträchtigt werden.

### 5.2 Fristen

Das Hinweisgeberschutzgesetz gibt in § 17 HinSchG klare Fristen vor, die bereits oben angerissen wurden:

- spätestens nach sieben Tagen muss der Eingang der Meldung bestätigt werden, § 17 Abs. 1 Ziffer 1 HinSchG,
- innerhalb von drei Monaten nach Eingangsbestätigung muss die vorgenannte Rückmeldung erfolgen, § 17 Abs. 2 S. 1 HinSchG,
- ist die Bestätigung des Eingangs unterblieben, muss die Rückmeldung spätestens drei Monate und sieben Tage nach Eingang der Meldung erfolgen.

### 5.3 Folgemaßnahmen, § 18 HinSchG

Es sind verschiedene Maßnahmen als Folge des Hinweises denkbar:

- Abgabe an andere Abteilungen oder Stellen,
- Beseitigung der Unregelmäßigkeit,
- Einstellung des Verfahrens usw.

Folgemaßnahmen sind gut und verständlich zu begründen. Nur so kann Mehrarbeit vermieden und verhindert werden, dass der Hinweisgeber sich erneut und diesmal an externe Stellen oder die Öffentlichkeit wendet.

## **6. Haftung des Unternehmens bei Verstößen – Bußgelder und Schadensersatz**

Für den Fall, dass ein Unternehmen bzw. ein Beschäftigungsgeber entgegen der gesetzlichen Regelung keine Meldestelle einrichtet, sieht das Hinweisgeberschutzgesetz in § 40 HinSchG Sanktionen vor:

Für die Nichteinrichtung einer Meldestelle droht eine Geldbuße von bis zu 20.000 Euro. Sie ist geringer, als für andere Verstöße gegen das Gesetz. Wer etwa einen Hinweisgeber behindert oder benachteiligt, dem drohen bis zu 50.000 Euro Geldbuße, ein Betrag, der sich in schweren Fällen nach § 30 Abs. 2 OWiG verzehnfachen kann, mithin drohen Bußgelder in Höhe von 500.000 Euro.

Das Gesetz selbst enthält weiter eine Anspruchsgrundlage für Schadensersatz: Ergreift der Arbeitgeber verbotene Repressalien gegen den Hinweisgeber und entsteht diesem hierdurch ein Schaden, ist das Unternehmen als Arbeitgeber zum Ersatz dieses Schadens verpflichtet (§ 37 Abs. 1 HinSchG).

Der in den Entwürfen des HinSchG noch enthaltene Anspruch auf Ersatz immateriellen Schadens (wie z. B. aus dem AGG bekannt) wurde in der letzten Fassung wieder gestrichen.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2023 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Autoren: Dr. Stefan Lode, Dr. Volker Schramm

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepages nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © sasun Bughdaryan/www.stock.adobe.com

Stand: Juli 2023

DATEV-Artikelnummer: 12645

E-Mail: literatur@service.datev.de