

# AKG-Newsletter

[Anmeldung zum Newsletter](#)

**21. Dezember 2021 — 3/2021**

**In dieser Ausgabe lesen Sie:**

**++ Der Koalitionsvertrag und Compliance ++ Compliance-Management in Coronazeiten ++  
Corona-Update: 3G am Arbeitsplatz und Homeoffice-Pflicht ++ AKG-Vergütungsstudie 2.0  
++ AKG-Lesetipp: Healthcare Compliance – Praxisleitfaden für Unternehmen und  
Leistungserbringer im Gesundheitswesen ++ Rückblick 2021 ++ Veranstaltungen 1.  
Halbjahr 2022 und save the date 16. AKG MV 2022 ++ Spende 2021 ++ AKG Büro -  
Geschäftszeiten Weihnachten 2021 ++ Weihnachtsgrüße ++**

## **1. Der Koalitionsvertrag und Compliance**

Die Würfel sind gefallen. Die Ampel-Koalition steht und die neue Bundesregierung ist im Amt. Was bedeutet das nun für die Rechtsfragen, die unseren Themenbereich berühren. Sowohl das Verbandssanktionengesetz als auch das Hinweisgeberschutzgesetz werden in nächster Zeit wieder auf der Agenda der parlamentarischen Entscheidungen stehen. Der deutsche Gesetzgeber hat die EU-Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden (EU-Richtlinie 2019/1937 vom 23.10.2019, kurz EU-Hinweisgeberrichtlinie oder Whistleblower-Richtlinie) noch nicht umgesetzt. Die Umsetzungsfrist endete am 17. Dezember 2021. Beide Gesetzesvorhaben haben die parlamentarische Hürde aus Termingründen nicht mehr über die parlamentarischen Hürden geschafft und sind der sog. Diskontinuität zum Opfer gefallen. Die Umsetzungsfrist ist abgelaufen, ohne dass ein nationales Hinweisgeberschutzgesetz vorliegt, so dass die EU-Hinweisgeberrichtlinie nunmehr unmittelbare Wirkung ausüben könnte. Ab dem 18. Dezember 2021 könnten sich Mitarbeiter/innen also direkt auf den Schutz der Whistleblower-Richtlinie berufen. Bei Umsetzungsfristen von EU-Richtlinien gibt es allerdings stillschweigende, nicht gesetzlich geregelte Verlängerungsfristen von 6 Monaten. Demnach würde diese Frist erst am 17. Juni 2022 endgültig ablaufen.

Das [Rundschreiben des BDI zur Umsetzung der EU-Whistleblowing-Richtlinie erhalten Sie hier!](#)

In unseren Veranstaltungen, zuletzt in unserem Compliance- Officer Meeting am 27.10.2021 haben wir im Rahmen des Vortrags von Dr. Malte Passarge immer wieder darauf hingewiesen, dass sich die Unternehmen rechtzeitig auf die entsprechenden Regelungen vorbereiten sollten.

Die EU-Staaten tun sich schwer mit der Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie Deutschland ist damit in bester Gesellschaft: Keines der 26 anderen EU-Länder hat die EU-Hinweisgeberrichtlinie bisher umgesetzt. In 6 Ländern (Italien, Luxemburg, Malta, Österreich, Ungarn und Zypern) hat der Gesetzgebungsprozess zur Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie noch nicht einmal begonnen.

Doch warum tun sich die nationalen Gesetzgeber so schwer mit der Umsetzung der Whistleblower-Richtlinie? Das liegt in erster Linie daran, dass die EU-Hinweisgeberrichtlinie den nationalen Gesetzgebern in ganz zentralen Punkten Spielraum bei der Umsetzung gibt. Und wo es Umsetzungsspielraum gibt, gibt es auch immer politische Meinungsverschiedenheiten, die sich auf das Gesetzgebungsverfahren auswirken.

Einer dieser zentralen Punkte ist die Frage, ob auch Verstöße gegen nationales Recht vom Anwendungsbereich umfasst sein sollen. Die EU-Hinweisgeberrichtlinie bezieht sich nur auf EU-Rechtsverstöße und überlässt den nationalen Gesetzgebern die Entscheidung, auch Verstöße gegen nationales Recht in den Anwendungsbereich des nationalen Umsetzungsgesetzes einzubeziehen.

Im Koalitionsvertrag „Mehr Fortschritt wagen“ zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP ist dazu folgendes zu lesen:

#### Verbandssanktionen

"Wir schützen ehrliche Unternehmen vor rechtsuntreuen Mitbewerberinnen und Mitbewerbern. Wir überarbeiten die Vorschriften der Unternehmenssanktionen einschließlich der Sanktionshöhe, um die Rechtssicherheit von Unternehmen im Hinblick auf Compliance-Pflichten zu verbessern und für interne Untersuchungen einen präzisen Rechtsrahmen zu schaffen." (Koalitionsvertrag Rn. 3723 ff.)

#### Hinweisgeberschutz – Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie

"Wir setzen die EU-Whistleblower-Richtlinie rechtssicher und praktikabel um. Whistleblowerinnen und Whistleblower müssen nicht nur bei der Meldung von Verstößen gegen EU-Recht vor rechtlichen Nachteilen geschützt sein, sondern auch von erheblichen Verstößen gegen Vorschriften oder sonstigem erheblichen Fehlverhalten, dessen Aufdeckung im besonderen öffentlichen Interesse liegt. Die Durchsetzbarkeit von Ansprüchen wegen Repressalien gegen den Schädiger wollen wir verbessern und prüfen dafür Beratungs- und finanzielle Unterstützungsangebote." (Koalitionsvertrag Rn. 3728 ff.)

In dem Beitrag in der in Kürze erscheinenden Zeitschrift „Der Krankenhausjustiziar“ (im Druck) kommentieren Prof. Dr. Hendrik Schneider und Dipl. jur. Theresa Albert die Vereinbarungen im Koalitionsvertrag wie folgt:

## **Verbandssanktionengesetz**

*„In der vergangenen Legislaturperiode wurde nach langem Ringen der politischen Kräfte der Entwurf eines Verbandssanktionengesetzes vorgelegt. Der 68 Paragraphen umfassende Entwurf scheiterte am Widerspruch der CDU/CSU sowie der FDP und fiel der Diskontinuität anheim. Seinerzeit war außerdem offen, ob der Entwurf, der massive Sanktionen gegen Unternehmen vorsah, auch auf gemeinnützige Verbände und somit die zahlreichen gemeinnützigen Krankenhäuser anwendbar sein sollte (näher Gehring/Wallhäuser, KH-J 2020, S. 79 f.). Zu welchem politischen Ergebnis die neue Regierung kommen wird, bleibt spannend. Aufschlussreich ist, dass die Aussage „die Vorschriften der Unternehmenssanktionen einschließlich der Sanktionshöhe (...) zu verbessern“ in der Passage zum „Unternehmensrecht“ aufgeführt wird. Insbesondere findet sie sich nicht unter der Überschrift „Justiz“, in der auf das Strafrecht Bezug genommen wird. Hieraus lässt sich ableiten, dass die Ampel-Koalition möglicherweise von der FDP an die rechtspolitischen Fesseln gelegt wird und nicht mehr der große streitbare Wurf eines eigenständigen Gesetzes, sondern lediglich die Reform der bestehenden Unternehmensgeldbuße angestrebt wird. Bei dieser ist allerdings unstrittig, dass Ahndungen nach § 30 OWiG auch gegenüber gemeinnützigen Verbänden möglich sind.*

*Interne Untersuchungen gewinnen im Sog des Medizinrechtsstrafrechts auch in Krankenhäusern an Bedeutung. Sie werden dort zum Beispiel bei der Aufklärung eines Betrugs oder Korruptionsverdachts unabhängig von staatlichen Ermittlungsverfahren oder in Absprache mit den Ermittlungsbehörden durchgeführt. Ferner stellen sie ein Instrument der Verteidigung dar, wenn von Dritten gemeldete Verdachtsmomente durch eine interne Untersuchung entkräftet werden sollen. Insbesondere bei Untersuchungen, die begleitend zu staatlichen Ermittlungen erfolgen, stellen sich eine Reihe noch ungeklärter Rechtsfragen im Rahmen bestimmter Zielkonflikte. Hierzu gehören beispielsweise die Spannungsverhältnisse zwischen arbeitsrechtlicher Aussagepflicht und strafrechtlicher Selbstbelastungsfreiheit, zwischen Arbeitnehmer-Datenschutz und Informationsinteresse des Arbeitgebers oder zwischen Beschlagnahmefreiheit anwaltlicher Dokumente und dem staatlichen Aufklärungsinteresse von Straftaten. Weiterhin besteht noch keine Rechtsklarheit zu der Frage, welche Bedeutung interne Untersuchungen für eine Sanktion gegenüber dem Unternehmen haben. 09.12.2021 2 von 3 In Deutschland sind derartige Untersuchungen seit dem Siemens-Ermittlungskomplex bekannt. Ihre gebotene Verrechtlichung steht allerdings noch aus.*

*Der Entwurf des Verbandssanktionengesetzes hatte diesbezügliche Regelungen vorgesehen, die allerdings der Kritik ausgesetzt waren. Die neue Regierung will sich des Themas annehmen und für derartige Untersuchungen einen „präzisen Rechtsrahmen“ schaffen. Für die Unternehmen kommt es darauf an, ob die neue Regierung einen Schritt in Richtung auf das Common Law und hierin verankerten Prinzipien gehen wird. Dort ist nämlich die Beschlagnahmefreiheit der Unterlagen und Untersuchungsberichte etablierte Praxis. Für Deutschland ist dies schon deshalb zu befürworten, weil nur so die Prämierung einer freiwilligen Herausgabe des Untersuchungsberichtes sinnvoll erscheint.“*

*Interne Untersuchungen gewinnen im Sog des Medizinrechtsstrafrechts auch in Krankenhäusern an Bedeutung. Sie werden dort zum Beispiel bei der Aufklärung eines Betrugs*

oder Korruptionsverdachts unabhängig von staatlichen Ermittlungsverfahren oder in Absprache mit den Ermittlungsbehörden durchgeführt. Ferner stellen sie ein Instrument der Verteidigung dar, wenn von Dritten gemeldete Verdachtsmomente durch eine Interne Untersuchung entkräftet werden sollen. Insbesondere bei Untersuchungen, die begleitend zu staatlichen Ermittlungen erfolgen, stellen sich eine Reihe noch ungeklärter Rechtsfragen im Rahmen bestimmter Zielkonflikte. Hierzu gehören beispielsweise die Spannungsverhältnisse zwischen arbeitsrechtlicher Aussagepflicht und strafrechtlicher Selbstbelastungsfreiheit, zwischen Arbeitnehmer-Datenschutz und Informationsinteresse des Arbeitgebers oder zwischen Beschlagnahmefreiheit anwaltlicher Dokumente und dem staatlichen Aufklärungsinteresse von Straftaten. Weiterhin besteht noch keine Rechtsklarheit zu der Frage, welche Bedeutung Interne Untersuchungen für eine Sanktion gegenüber dem Unternehmen haben. 09.12.2021 2 von 3 In Deutschland sind derartige Untersuchungen seit dem Siemens-Ermittlungskomplexe bekannt. Ihre gebotene Verrechtlichung steht allerdings noch aus.

Der Entwurf des Verbandssanktionengesetzes hatte diesbezügliche Regelungen vorgesehen, die allerdings der Kritik ausgesetzt waren. Die neue Regierung will sich des Themas annehmen und für derartige Untersuchungen einen „präzisen Rechtsrahmen“ schaffen. Für die Unternehmen kommt es darauf an, ob die neue Regierung einen Schritt in Richtung auf das Common Law und hierin verankerten Prinzipien gehen wird. Dort ist nämlich die Beschlagnahmefreiheit der Unterlagen und Untersuchungsberichte etablierte Praxis. Für Deutschland ist dies schon deshalb zu befürworten, weil nur so die Prämierung einer freiwilligen Herausgabe des Untersuchungsberichtes sinnvoll erscheint.“

### **Hinweisgeberschutzgesetz**

„Die Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie ist ein weiteres Projekt, das die alte Regierung nicht realisiert hat. Die von der EU gesetzte Umsetzungsfrist ist am 17.12.2021 abgelaufen. Grundsätzlich ist es für Unternehmen ab 250 Mitarbeitern schon heute verpflichtend, ein Hinweisgebersystem einzurichten. Für Krankenhäuser ergibt sich dies auch aus dem sachlichen Anwendungsbereich der Richtlinie, der in bestimmten Bereichen die öffentliche Gesundheit erfasst (vgl. Art. 2 Abs. 1 a) viii) i. V. m. Anhang Teil I H. RL 2019/1937). Die Ampelkoalition will sich ebenso wie der (inoffizielle) Referentenentwurf der vorausgegangenen Legislaturperiode nicht auf eine 1:1-Umsetzung der Richtlinie beschränken, sondern sich auch auf die Meldung von „erheblichen Verstößen gegen Vorschriften oder sonstigem erheblichen Fehlverhalten, dessen Aufdeckung im besonderen öffentlichen Interesse liegt“, erstrecken.

Die Ausweitung des Hinweisgeberschutzgesetzes auf die Meldung von Verstößen gegen das nationale Recht ist, wie Ettwig (KH-J 2021, S. 76 f.) zutreffend hervorhebt, geboten, weil Hinweisgebern eine rechtliche Subsumtion nicht zuzumuten ist. Offen bleibt aber, wie weit die Regierungsparteien hier gehen werden. Schon jetzt klar ist allerdings, dass das Hinweisgebersystem folgenden Voraussetzungen genügen muss: Sicherstellung der Vertraulichkeit der Identität des Hinweisgebers und Dritter, die in der Meldung erwähnt werden; Eingangsbestätigung innerhalb von sieben Tagen nach Eingang der Meldung des Hinweisgebers; Benennung einer unparteiischen Person oder Abteilung für Folgemaßnahmen; Rückmeldung über das Ergebnis an den Hinweisgeber innerhalb von maximal drei Monaten ab der Eingangsbestätigung.“

Bereits bei der ersten Durchsicht könnte man meinen, dass es bei der Neuregelung vor allem um höhere Sanktionen für Unternehmen gehen soll. Zwar wird die Neuregelung primär mit dem Ziel höherer Rechtssicherheit für die Unternehmen begründet. Das hätte auch durch die Verschärfung des Ordnungswidrigkeitengesetzes erreicht werden können. Umgekehrt hat die Diskussion des Entwurfs des Verbandssanktionengesetzes in der letzten Legislaturperiode gezeigt, dass der Gesetzgeber aufgrund der Vielgestaltigkeit der Normadressaten bei der Regelung konkreter Compliance-Pflichten sehr schnell an seine Grenzen gerät.

Wir können gespannt sein, welchen Weg die Koalition und der neue FDP-Bundesjustizminister einschlagen wird.

In der vergangenen Legislaturperiode war die Umsetzung der EU-Hinweisgeber-Richtlinie noch am Widerstand der Union gegen eine sog. überschießende Umsetzung der Richtlinie gescheitert. Nun soll diese überschießende Umsetzung erfolgen, d.h. gesetzlicher Hinweisgeberschutz nicht nur bei der Verletzung von Europarecht wie in der Richtlinie vorgegeben, sondern auch weit darüber hinaus. Was aus der Perspektive des Hinweisgebers u.U. angemessen erscheinen mag, wirft aus Sicht der übrigen Normadressaten jedoch erhebliche Fragen auf. Mit dem Schutz des Hinweisgebers gehen teils weitreichende Grundrechtseingriffe bei den betroffenen Unternehmen einher (und ggf. Funktionseinschränkungen der ebenfalls betroffenen Exekutive). Auch hier sind wir gespannt auf die Haltung der FDP.

[Den vollständigen Koalitionsvertrag „Mehr Fortschritt wagen“ erhalten Sie hier!](#)

## 2. Compliance-Management in Coronazeiten

Nicht alles, was sich die noch amtierende Koalitionsregierung im Koalitionsvertrag vorgenommen hat, konnte sie noch vor dem Ende der Legislaturperiode auch parlamentarisch umsetzen.

Dieses spannende Thema haben Prof. Martin Schulz und Dr. Eckart Gottschalk in ihrem lesenswerten Beitrag „Effektives Compliance-Management in der Corona-Pandemie“ aufgearbeitet, den wir unseren Leserinnen und Lesern auszugsweise nachstehend zur Verfügung stellen:

### **Effektives Compliance-Management in der Corona-Pandemie**

„...Anreize für effektive Compliance-Maßnahmen in Unternehmen  
Aktuelle Entwicklungen zeigen, dass Gesetzgeber und Gerichte bei ihrer Bewertung von Normverstößen auch Compliance-Maßnahmen explizit berücksichtigen und positiv bewerten. So hat der BGH im Zusammenhang mit der Bußgeld-Sanktionierung eines Unternehmens nach § 30 OWiG bereits 2017 ausgeführt, dass im Rahmen der Bußgeldbemessung relevant sei, inwieweit ein Unternehmen seiner Pflicht genüge, Rechtsverletzungen aus der Sphäre des Unternehmens zu verhindern und ein effizientes Compliance-Management etabliert habe (BGH, Urteil v. 9. Mai 2017 – 1 StR 265/16).

Auch der derzeitige Regierungsentwurf zum „Gesetz zur Stärkung der Integrität in der Wirtschaft (Verbandssanktionsgesetz)“ verfolgt ausdrücklich das Ziel, Compliance-Maßnahmen durch normative Anreize zu fördern. Allerdings soll es sowohl nach Einschätzung der Gerichte als auch nach dem Willen des Gesetzgebers wesentlich darauf ankommen, dass die Compliance-Maßnahmen funktionstauglich und nicht lediglich als „Papiertiger“ konzipiert sind. ....

Art und Umfang der erforderlichen Compliance-Maßnahmen richten sich zunächst nach der individuellen Situation des Unternehmens. In die erforderliche Compliance-Risikoinventur fließen u. a. Größe, Geschäftsmodell und Mitarbeiterstruktur ebenso wie die Frage ein, in welchen Märkten das Unternehmen agiert.

Basierend auf dem individuellen Compliance-Risikoprofil hat die Unternehmensleitung klare Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche für Compliance-Fragen zu regeln. Hierin liegt eine zentrale Aufgabe der Unternehmensleitung, die ihre primäre Organisationsverantwortung für Compliance nicht delegieren kann.

Aus der Legalitätskontrollpflicht folgt das Mandat der Leitungsorgane, die Grundkonzeption des Compliance-Management-Systems zu entwickeln, zu implementieren, zu überwachen und regelmäßig zu aktualisieren. Zulässig und verbreitet ist allerdings in mehrköpfigen Leitungsgremien die (horizontale) Delegation von Compliance an einzelne Mitglieder im Sinne der Ressortzuweisung. Ebenso zulässig ist die (vertikale) Delegation einzelner Compliance-Aufgaben (wie Schulung von Compliance-Themen und Kontrolle der Compliance im Unternehmen) durch das ressortzuständige Leitungsmitglied an nachgeordnete Funktionen und Personen.

Für die Wirksamkeit der Compliance-Maßnahmen spielt ferner das Verfassen klarer und verständlicher (Compliance-)Regeln und deren adressatengerechte Kommunikation durch Leitungsorgane und Führungskräfte an alle Stakeholder des Unternehmens eine Schlüsselrolle. Dabei verdeutlicht die Corona-Epidemie den Sinn und Nutzen des Einsatzes digitaler Kommunikations- und Trainingsformate.

Mangels der Möglichkeit, Fälle von Non-Compliance abschließend oder völlig lückenlos zu regeln, ist bei der Formulierung und Kommunikation der Regelungen jedenfalls entscheidend, dass die Adressaten nicht nur den Wortlaut, sondern auch Sinn und Zweck verstehen. Dabei wird das in Wort und Tat sichtbare Vorbildverhalten von Leitungsorganen und Führungskräften als notwendige Voraussetzung gesehen. Dies gilt sowohl für die positive Kommunikation des Themas Compliance im Sinne einer notwendigen „legal licence to operate“ als auch für eine konsequente Aufklärung und Sanktionierung auftretender Regelverletzungen. Ein im Intranet und auf der Homepage verfügbares Leitbild signalisiert das „Compliance-Commitment“ der Unternehmensleitung auch und gerade in Zeiten der Corona-Pandemie.....

Unternehmen müssen effiziente Informationswege und Hinweisgebersysteme einrichten. Ein effizientes Informations- und Wissensmanagement zählt ebenfalls zu den elementaren Bestandteilen eines effektiven Compliance-Management-Systems. Angesichts dynamischer Veränderung des regulatorischen Umfelds müssen die Unternehmensangehörigen und

Stakeholder immer wieder über aktuelle Compliance-Themen informiert werden.

Gleichzeitig ist die Unternehmensleitung (mangels vollständiger Kontrollmöglichkeiten in Bezug auf Fehlverhalten) ihrerseits auf Informationen durch die Unternehmensangehörigen angewiesen. Hierfür sind vertrauliche Informationskanäle bzw. Hinweisgebersysteme unter Beachtung der datenschutzrechtlichen und arbeitsrechtlichen Anforderungen zu etablieren.

Für Unternehmen sollte derzeit die Einrichtung eines Hinweisgebersystems (soweit noch nicht vorhanden) im Zusammenhang mit der anstehenden Umsetzung der EU-Whistleblower-Richtlinie in das deutsche Recht auf der Tagesordnung stehen.

Es empfehlen sich regelmäßige Compliance-Audits zur Klärung, ob und inwieweit die bestehenden Compliance-Strukturen und Maßnahmen geändert und aktualisiert werden müssen. Dies gilt etwa für das immer wichtigere Thema der sorgfältigen Auswahl und Kontrolle von Geschäftspartnern. Die entsprechenden Anpassungsmaßnahmen sind als Nachweis dafür zu dokumentieren, dass es sich um ein „lebendes Compliance-Management-System“ handelt, welches die Unternehmensleitung in Abstimmung mit der Unternehmensstrategie regelmäßig an veränderte Umstände anpasst.....

Corona-Pandemie als Anlass zur Überprüfung von Compliance-Maßnahmen  
In Krisenzeiten (wie der Corona-Pandemie) sind robuste Compliance-Strukturen und Maßnahmen für Unternehmen besonders wichtig. Denn sie können Unternehmen vor möglicherweise existenzbedrohenden Kosten schützen und sichern zudem die Unternehmensreputation. Die Corona-Pandemie sollte als Ausgangspunkt für eine systematische Überprüfung der Compliance-Strukturen und Maßnahmen dienen. Notwendige Aktualisierungen sind als Bestandteil einer kontinuierlichen „Compliance-Risiko-Strategie“ zu dokumentieren. Damit wird die Grundlage einer nachhaltigen „Compliance Defense“ in Fällen von Non-Compliance geschaffen, die auch das beste Compliance-System nicht vollständig verhindern kann.....“

#### **Die Autoren:**

Prof. Dr. Martin Schulz, LL.M. Rechtsanwalt, Professor für deutsches und internationales Privat- und Unternehmensrecht an der German Graduate School of Management and Law (GGS) als Of Counsel CMS Hasche Sigle, Frankfurt.

Dr. Eckart Gottschalk, LL.M. (Berkeley), Partner  
Rechtsanwalt | Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht  
CMS Hasche Sigle, Hamburg

### **3. Update: 3G am Arbeitsplatz und Homeoffice-Pflicht**

Das auf arbeitsrechtliche Fragen spezialisierte Anwaltsbüro Boemke und Partner Rechtsanwälte, Leipzig hat in einem Newsletter die aktuellen Corona-Regeln am Arbeitsplatz umrissen. Hier ein Auszug:

„Am 18.11.2021 beschloss der Bundestag das Gesetz zur Änderung des

Infektionsschutzgesetzes. Das Gesetz beinhaltet auch zahlreiche Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Bei Verstößen drohen hohe Bußgelder. Einen Überblick über die künftigen Regelungen am Arbeitsplatz und wie die Umsetzung in der Praxis erfolgen kann, wollen wir Ihnen geben.

Der geänderte § 28b Abs.1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) sieht eine 3G-Pflicht am Arbeitsplatz vor. Die Arbeitsstätte darf nur noch betreten werden, wenn zuvor ein tagaktueller Nachweis über geimpft, genesen oder getestet vorgelegt wird. Diese Regelung sollte ab dem 24.11.2021 gelten.

Die 3G-Pflicht am Arbeitsplatz hat sich allerdings in der praktischen Umsetzung als durchaus schwierig erwiesen. Insbesondere die strengen Vorschriften in den Einrichtungen des Gesundheitswesens nach § 23 Abs. 3 IfSG führen zu einer enormen Belastung des durch die Pandemie momentan eh schon überlasteten Gesundheitssektors. Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Gesundheit der Länder haben sich daher in ihrer Konferenz am 25.11.2021 wie folgt geeinigt:

- Die tägliche Testpflicht in Einrichtungen des Gesundheitswesens nach § 28b Abs. 2 IfSG soll vom Bundesgesetzgeber dahingehend geändert werden, dass bei immunisierten Mitarbeitern eine Testung auch mittels eines vom Arbeitgeber bereitgestellten Antigen-Schnelltests zweimal wöchentlich genügt
- Bis zur Anpassung des § 28b Abs. 2 IfSG soll dieser für immunisierte Mitarbeiter keine Anwendung finden; dies hat auch die Aussetzung der Dokumentationspflicht des Arbeitgebers zur Folge
- Die Bundesregierung wird aufgefordert, die TestV derart anzupassen, dass eine vollständige Refinanzierung aller sich aus § 28b Abs. 2 ergebenden Testpflichten erfolgt.
- Die Beschlüsse der Gesundheitsministerkonferenz ändern jedoch nichts an der bestehenden Rechtslage. Einzig der Bundesgesetzgeber hat die Kompetenz, § 28b Abs. 2 IfSG entsprechend anzupassen. Dies ist bisher nicht erfolgt. Die Regelung gilt daher nach wie vor uneingeschränkt. Da die Länder jedoch beschlossen haben, die Regelung auf ordnungsrechtlicher Ebene nicht zu exekutieren, sind momentan bei Verstößen keine Bußgelder zu befürchten. Das Bundesgesundheitsministerium trägt derzeit auch einen Vollzug der Länder in der Art und Weise mit, dass nicht nur PCR-Testungen, sondern auch Antigen-Selbsttestungen ohne Überwachung nur zweimal wöchentlich erfolgen müssen. Weiterhin seien die Daten nach § 28b Abs. 2 S. 7 IfSG nicht alle zwei Wochen, sondern nur auf Anforderung zu übermitteln.
- Um dieser Stellungnahme des Bundesgesundheitsministeriums gerecht zu werden, raten wir aktuell trotz vollständiger Aussetzung des Vollzugs durch die Länder, eine Testung bei Geimpften und Genesenen zweimal wöchentlich mittels eines Antigen-Selbsttest durchführen zu lassen.

Der Arbeitgeber ist gem. § 28b Abs.3 IfSG zur täglichen Nachweiskontrolle und regelmäßigen Dokumentation verpflichtet. Der Nachweis muss vor Betreten des Betriebsgeländes erfolgen. Eine Ausnahme gilt für vorgezeigte Impf- oder Genesenennachweise. Wurden diese einmal kontrolliert und diese Kontrolle protokolliert, können diese Beschäftigten von der täglichen Zugangskontrolle ausgenommen werden. Allerdings sollten die Mitarbeiter ihre Nachweise dennoch für mögliche Kontrollen durch die zuständige Behörde stets am Arbeitsplatz mitführen.



Nach § 28b Abs. 4 IfSG ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten, anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Derartige betriebsbedingte Gründe kommen zum Beispiel in Betracht, wenn die Betriebsabläufe sonst erheblich eingeschränkt würden oder gar nicht aufrechterhalten werden könnten. Die Beschäftigten sind grundsätzlich verpflichtet das Homeoffice-Angebot des Arbeitgebers anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen, beispielsweise mangelnde räumliche oder technische Voraussetzungen in der Wohnung.

Auch in § 3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung wird fortan eine Pflicht des Arbeitgebers zur Kontaktreduktion im Betrieb vorgeschrieben. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren.

#### **4. AKG-Vergütungsstudie 2.0**

In einem redaktionellen Beitrag zu diesen News fasst Dr. Hans-Peter Walther, Geschäftsführer der primus consulting group, die Ergebnisse der AKG- Vergütungsstudie 2.0 zusammen:

##### **HCP Vergütungen um durchschnittlich 9% gegenüber 2017 gestiegen**

Wie hoch darf die Vergütung sein, die ein Unternehmen Fachkreisangehörigen oder Einrichtungen des Gesundheitswesens für deren Leistungen bezahlen darf, ohne in den Verdacht der Korruption zu geraten? Diese Frage beschäftigt Compliance Officer und andere verantwortliche Manager in der Praxis immer wieder aufs Neue.

Wenn es darum geht, für eine Dienstleistung eines HCPs eine „angemessene“ Honorierung zu gewähren, dann ist es wichtig einen aktuellen Überblick über die am Markt gängigen Honorare zu haben. Die aktuelle AKG-Vergütungsstudie 2020/ 21 bietet den Verantwortlichen in den Pharma-Unternehmen hierzu wieder ein hervorragendes Arbeitswerkzeug.

Die Studie ist die einzige Erhebung dieser Art, die auf Echtdateien basiert. Insgesamt haben wieder 39 AKG Mitgliedsfirmen ausführlich Auskunft über ihre gegenwärtige Vergütungspraxis gegeben. Die Auswertungen basieren u.a. auf Angaben zu über 6.300 Veranstaltungen und über 9.300 vertraglichen Vereinbarungen der teilnehmenden Pharma-Unternehmen mit HCPs. Dabei war gegenüber der ersten AKG Studie aus dem Jahre 2017 im Durchschnitt ein Anstieg von + 9% in der Höhe der Vergütungen zu verzeichnen. Über alle HCP-Kategorien und Facharztgruppen hinweg betrachtet lagen im Schnitt die Maximalvergütungen 10 Prozent über den üblicherweise gewährten Vergütungen, die Minimalvergütungen ca. 13 Prozent darunter.

Genauere Angaben zu den Vergütungsdaten aufgeschlüsselt nach HCP-Kategorien und nach Facharztgruppen finden sich in dem neuen Report zur AKG-Vergütungsstudie.

Aktuelle AKG Vergütungsstudie 2020/21 für alle Mitgliedsfirmen zum Vorzugspreis erhältlich!

Nachdem zuerst nur die teilnehmenden Unternehmen die Studie beziehen konnten, ist diese jetzt auch für andere Pharma-Unternehmen erhältlich. Die AKG Mitgliedsfirmen können die umfangreiche und höchst interessante neueste Studie zum Vorzugspreis von 950.- €

bestellen. Der Marktpreis für andere Interessenten beträgt 1.950,- €. Ein Bezug der Studie ist über die primus consulting group möglich ([info@primus-consulting-group.de](mailto:info@primus-consulting-group.de)).

- Insgesamt umfasst der Report mehr als 75 Tabellen und Graphiken. Diese geben im Einzelnen Auskunft über:
- Vergütungsdaten für Referenten, Berater & Chairmen nach Fachgruppen, Stunden- und Tagessätzen
- Anmerkungen zu Maximalhonoraren und Reisezeitvergütungen
- Klassifizierung von HCPs in Vergütungskategorien
- Angaben zu Vergütungsregelungen/ Richtlinien in den Unternehmen
- Durchschnittliche minimale und gängigste Zahlungen
- Kriterien für die Höhe der Vergütungssätze
- Auswirkungen vermehrter Online-Aktivitäten auf HCP Vergütungen
- Kommentare zu Erfahrungen und Auswirkungen auf die Vergütungspraxis durch vermehrte Online-Aktivitäten
- Kommentare zum Sponsoring und Veränderungen beim Sponsoring durch Online-Veranstaltungen
- Bisherige Erfahrungen mit virtuellen Veranstaltungen
- u.a.m.

Die AKG Vergütungsstudie stellt mittlerweile das Standardwerk zur Honorierung von HCPs durch Pharma-Unternehmen für Deutschland dar. Es gehört auf den Tisch eines jeden Compliance-Verantwortlichen.

Bestellung unter: primus consulting group GmbH, Hans-Peter Walther  
E-Mail: [h-p.walther@primus-consulting-group.de](mailto:h-p.walther@primus-consulting-group.de), Tel: +49 089309066417

## 5. AKG Leitfaden App „Auf einen Blick“

Seit der Einführung in diesem Frühjahr haben bereits über 100 Nutzer den Download unserer neuen AKG Leitfaden App „Auf einen Blick“ beantragt.

Mit dieser App ([www.akg-leitfaden.de](http://www.akg-leitfaden.de)) realisieren wir unsere Strategie der Digitalisierung von Inhalten. Alle Aktualisierungen und Ergänzungen unseres Leitfadens werden zukünftig ausschließlich in der App umgesetzt.

Diese App ist auf allen elektronischen Endgeräten nutzbar.

Die Printversion wird nicht weiter fortgeführt! Die Restbestände der 3. Auflage werden zu einem Sonderpreis abgegeben.

Heute können wir davon ausgehen, dass jede und jeder beruflich ein Smartphone nutzt. Das wird sicher auch bei den Mitarbeiter\*innen unserer Mitgliedsfirmen der Fall sein. Somit ist der Leitfaden immer griffbereit und kann jederzeit zu Rate gezogen werden. Besonders hilfreich und praktikabel ist die App durch die schnelle Stichwort-Suche, die sofort wichtige Ergebnisse bringt. Damit erhalten die Anwender die Möglichkeit, jederzeit auf die Erklärungen und Hinweise zu den teilweise komplexen Compliance-Themen digital zurückgreifen zu können. Das erhöht den Erkenntnisgewinn und die Rechtssicherheit bei der

Anwendung der Compliance-Regeln in der täglichen Praxis.

**Hier noch einmal der Weg zur App:**

Die App wird im App Store (IOS) und im Google Play Store (Android) zur Verfügung gestellt. Die Inhalte des Leitfadens können nur angesehen werden, wenn man Zugangsdaten hat.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter benötigt dafür

- eine E-Mail Adresse,
- ein Passwort,

um die App freizuschalten.

**Technisch funktioniert das so:**

1. Das Passwort erhält der User vom Server des AKG, es ist geschützt und verschlüsselt und kann selbst von den Verbandsmitarbeitern aus Datenschutzgründen nicht eingesehen werden.
2. Des Weiteren muss der User seine E-Mail Adresse eingeben, um sich persönlich zu autorisieren.

**Was müssen Sie tun, um die App Ihren Mitarbeitern/innen zur Verfügung zu stellen?**

Um den Autorisierungsprozess zu gewährleisten und die App den Mitarbeitern/innen Ihres Unternehmens zu Verfügung zu stellen, füllen Sie bitte das vorbereitete Online-Bestellformular aus und tragen die einzelnen Namen sowie die E-Mail Adressen, derjenigen, die die App nutzen werden in eine Excel-Tabelle ein.

Sie können die Lizenz für ein Jahr oder länger erwerben.

Die **Lizenzkosten** entnehmen Sie bitte der nachfolgenden Kostentabelle:

Anzahl Benutzer	Jährliche Kosten in € pro Benutzer	
	Jahreslizenz *	Verlängerung pro Jahr * inkl. Updates**
<b>Einzellizenz</b>	24,-	10,-
<b>2. bis 5.</b>	24,-	10,-
<b>6. bis 10.</b>	22,-	10,-
<b>11. bis 20.</b>	20,-	10,-
<b>21. bis &lt; 50.</b>	18,-	10,-

\* zzgl. gesetzlicher MwSt.

\*\* automatische Verlängerung um ein weiteres Jahr, wenn nicht 4 Wochen vor Ablauf der Lizenzfrist schriftlich gekündigt wird.

### AKG-Lesetip

#### Healthcare Compliance – Praxisleitfaden für Unternehmen und Leistungserbringer im Gesundheitswesen, Dr. Daniel Geiger

In Ihrer Rezension schreibt Claudia Otto begeistert:

„... Dr. Daniel Geiger, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Medizinrecht und Wirtschaftsmediator in München, trifft hier also nicht nur einen Nerv, sondern direkt ins Schwarze. Was hätte ich vor knapp drei Jahren gegeben, sein Werk „Healthcare Compliance“ samt den von ihm und vielen weiteren erfahrenen Bearbeiter:innen geschriebenen, hilfreichen Beiträgen greifbar gehabt zu haben. Alles...“

„...Das knapp 400 Seiten starke Werk „Healthcare Compliance“ von Geiger enthält geballtes Rechts- und Praxiswissen für im Healthcare-Bereich Tätige. Vergleicht man den Preis von 99,00 EUR mit den Preisen anderer „(Rechts-)Handbücher“ im Beckschen Sortiment, ist „Healthcare Compliance“ überraschend günstig (und jeden Cent mindestens doppelt wert). Das Stichwortverzeichnis ist hervorragend geführt und auf den Inhalt abgestimmt, so dass man trotz des kompakten Schreibstils stets schnell die gewünschte Information finden kann. Nachschlagen wird man aufgrund der Komplexität von Healthcare Compliance immer mal wieder müssen. Für Newbies im Healthcare-Bereich ist Geigers Werk Lektürepflicht; für alle anderen Pflichtlektüre. Man kann und muss nicht immer alles Wissen parat haben – man muss aber wissen, wo man es nachschlagen kann...“

**[Beindruckender und bewegter kann man eine Rezension kaum schreiben. Den](#)**

## [vollständigen Text erhalten Sie hier!](#)

Das Werk ist in der Tat ein Leseerlebnis, das auch wir gern empfehlen können.  
Viel Freude bei der Lektüre!

Geiger, Healthcare Compliance – Praxisleitfaden für Unternehmen und Leistungserbringer  
im Gesundheitswesen; 2021 Verlag C.H.Beck, ISBN 978 3 406 71726 0

## **AKG Rückblick 2021**

Der AKG kann wieder einmal auf ein sehr erfolgreiches Jahr 2021 zurückblicken. Mit 131 Mitgliedsfirmen gehören wir weiterhin zu der mitgliederstärksten Organisation der freiwilligen Selbstkontrolle. In diesem Jahr konnten wir folgende Firmen als neue Mitglieder begrüßen:

### **Neuaufnahmen in 2021**

- BioCryst Pharma Deutschland GmbH
- meusel Healthcare GmbH & Co. KG (A)
- MarckyrI Pharma GmbH

### **Aufnahmeantrag bereits gestellt - Aufnahme zum 01.01.2022**

- CSL Behring GmbH ROVI GmbH
- ROVI GmbH
- Emergent Sales and Marketing Germany GmbH

Wir heißen die neuen Mitgliedsunternehmen nochmals herzlich willkommen und freuen uns auf eine konstruktive und engagierte Zusammenarbeit.

Das Fortbildungs- und Schulungsangebot des AKG fand in diesem Jahr ein besonderes Interesse.

In 10 Online- Schulungsveranstaltungen wurden über 180 Mitarbeiter/innen mit den AKG – Kodizes und den wettbewerbsrechtlichen Grundlagen vertraut gemacht. In 7 Online-Seminaren und Workshops haben wir den ca. 150 Teilnehmerinnen/en mit Unterstützung von Fachexperten aus den jeweiligen Themengebieten die wesentlichen Entwicklungen in der Compliance-Praxis vermitteln können.

Besonderes Interesse hat die neue AKG -Sprechstunde gefunden. In insgesamt 5 Terminen haben sich Frau Rechtsanwältin Elisabeth Engels und Herr Rechtsanwalt Benjamin Kindermann den aktuellen Fragen von Mitarbeiter/innen unserer Mitgliedsunternehmen aus dem Compliance- Alltag gestellt. Mit diesem neuen Format konnten wir dem Informations- und Beratungsbedürfnis der mit Compliance- Fragen beauftragten Mitarbeiter/innen schnell und unbürokratisch gerecht werden.

24 Mitgliedsfirmen haben bereits für Ihre Mitarbeiter/innen Lizenzen der AKG- Leitfaden App „Auf einen Blick“ erworben. Bitte beachten Sie, dass nur die Inhalte dieser App

permanent aktualisiert und ergänzt wird. Die Printversion wird es zukünftig nicht mehr geben und die letzte Fassung (3.Fassung) spiegelt nicht mehr vollumfänglich den aktuellen Stand wider.

Nachstehend erhalten Sie unter Punkt 7 nochmals wichtige Hinweise für die Bestellung und Nutzung der AKG- Leitfaden App „ Auf einen Blick“.

Besonders erfreulich ist einmal wieder, dass der AKG auch in diesem Jahr kein Beanstandungsverfahren durchführen musste und wir uns auf unsere Präventionskonzepte konzentrieren konnten.

## **AKG Veranstaltungen**

Im Rahmen unseres Veranstaltungsservice bieten wir Ihnen weiterhin die Möglichkeit, sich bei Spezialthemen weiterzubilden und von ausgesuchten Experten zu lernen.

Wir möchten Sie wieder auf **interessante AKG Veranstaltungen** aufmerksam machen.

**[Am 26. Januar findet in der Zeit von 11:00 bis 12:00 Uhr die AKG Compliance-Sprechstunde statt.](#)**

**26. Januar 2022: AKG Compliance-Sprechstunde**

**Referenten/in:**

**Frau RAin Elisabeth Engels** AKG e.V.

**Herr RA Benjamin Kindermann** Rechtsanwaltskanzlei Kindermann

**Ort:** Online-Veranstaltung!

(Katharina Böhme, Tel. 030 300190930, [boehme@akg-pharma.de](mailto:boehme@akg-pharma.de))

**[Zuwendungen an HCPs, virtueller Werbeauftritt sowie Zusammenarbeit mit Influcern im Lichte des AKG Kodex und HWG rechtssicher gestalten](#)**

**Mittwoch, 16. Februar 2022, in der Zeit von 10:00 bis 13:30 Uhr (Online Veranstaltung)**

Referenten: **Elisabeth Engels**, Rechtsanwältin AKG e. V.

**RA Michael Weidner**, Rechtsanwalt bei Kozianka und Weidner  
Rechtsanwälte

„Das Heilmittelwerbegesetz (HWG) bildet u.a. den wesentlichen rechtlichen Rahmen für Werbung im deutschen Gesundheitswesen. Denn es findet Anwendung auf die Werbung für Arzneimittel, Medizinprodukte u.a. ...

**Hinweis: Das Seminar ist geplant als Online-Veranstaltung.**

Kosten: 550,00 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer

(Katharina Böhme, Tel. 030 3001909-30, [boehme@akg-pharma.de](mailto:boehme@akg-pharma.de))

**Zusammenarbeit mit Patienten(organisationen). Was ist erlaubt bei gemeinsamen Veranstaltungen, Werbeauftritten, Social Media und Patienten-Supportprogrammen?"**

**Mittwoch, den 30. März 2022, in der Zeit von 10:00 bis 13:00 Uhr (Online Veranstaltung)**

Der AKG-Kodex Patientenorganisationen verpflichtet die Mitgliedsfirmen zur Einhaltung klarer Regeln, die eine transparente und neutrale Zusammenarbeit mit Patientenorganisationen sicherstellen sollen.....

**Hinweis: Das Seminar ist geplant als Online-Veranstaltung.**

Kosten: 550,00 Euro zuzüglich Mehrwertsteuer

(Katharina Böhme, Tel. 030 3001909-30, [boehme@akg-pharma.de](mailto:boehme@akg-pharma.de))

**Save the Date**

Dienstag, 3. Mai 2022 – 16. AKG Mitgliederversammlung in Berlin  
Weitere Informationen folgen

**26. AKG Compliance Officer-Meeting**

**Dienstag, 31. Mai 2022 in der Zeit von 10:00 bis 12:30 Uhr**

Moderator: Kai Christian Bleicken, Rechtsanwalt und Geschäftsführer AKG e.V.

**Gastvortrag:**

„Rechtsrahmen für Veranstaltungen 2022“ Weiterentwicklungen von Vertrags-, Daten und Haftungspflichten für Organisatoren bei analogen, hybriden und digitalen Veranstaltungen “

Frau Prof. Dr. M. Risch-Kerst; Fachanwältin für Informationstechnologierecht (IT Recht),  
Fachanwältin im Gewerblichen Rechtsschutz

**Gastvortrag:**

Aktuelle Rechtsprechung zum Pharma-Werberecht  
Rolf Spannuth, Richter am OLG HH a.D

**Ort: Online-Veranstaltung**

Kostenlos für Mitgliedsunternehmen

**AKG Spende 2021**

Liebe Freunde der Arche,

„Die Pandemie stellt unsere Gesellschaft vor bislang unbekannte Herausforderungen. Doch die Lasten sind ungleich verteilt. Wieder einmal treffen die Auswirkungen einer Krise die Ärmsten und Schwächsten besonders schlimm. Auch, weil Anlaufpunkte wie die Arche während des ersten Lockdowns nicht mehr öffnen durften. Unsere neue Arche in Osnabrück musste unter diesen Umständen sogar mit ihrem Einsatz starten. Doch je komplizierter unsere Arbeit wurde, desto nötiger war sie auch. In dieser schwierigen Lage befinden wir uns nach wie vor. Mit großem Aufwand setzen wir uns nun dafür ein, den Kindern unter den gegebenen Umständen dennoch ein schönes Weihnachtsfest zu bescheren.“

**Hier** geht es zur **vollständigen** Arche-News als **pdf-Download**.

### **AKG Bürozeiten über den Feiertagen und Weihnachtsgrüße**

Wir arbeiten in diesen Tagen überwiegend aus dem Homeoffice, sind aber jederzeit für Sie erreichbar. Eine kleine Pause gönnen wir uns vom

**23.12.2021 bis zum 03.01.2022**

In dieser Zeit ist das AKG-Büro geschlossen. Ab Montag, dem 03.01.2022 sind wir gern wieder wie gewohnt für Sie da.

#### ***Weihnachtsgrüße 2021***

Wir wünschen Ihnen und Ihren Familien frohe Festtage, Zeit zur Entspannung, Besinnung auf die wichtigen Dinge und viel Zuversicht und Gesundheit für das kommende Jahr 2022.

In diesem Sinne bedanken wir uns bei Ihnen für die vertrauensvolle Zusammenarbeit. Wir hoffen, dass wir mit unseren Serviceleistungen Ihren Erwartungen gerecht werden konnten.

Auch im kommenden Jahr werden wir wieder alles daran setzen, Ihnen in allen Fragen zum Thema Healthcare Compliance kompetent und zeitnah ein verlässlicher Partner zu sein



**Herzliche Grüße aus Berlin und wir wünschen allen Leserinnen und Lesern erholsame Urlaubstage und bitte bleiben Sie gesund!**

**Ihr AKG-Team**



## DSGVO-Einwilligungserklärung

Auf der AKG-Homepage ([www.ak-gesundheitswesen.de](http://www.ak-gesundheitswesen.de)) können Sie ab sofort die Einwilligung und Bestätigung **für den Bezug des AKG Newsletter** per Double Opt-in Verfahren erteilen.

### **Formular Einwilligungserklärung Newsletter**

Im Anhang erhalten Sie nochmals die aktualisierte und an die DSGVO angepasste **AKG-Muster-Datenschutz-Einwilligungserklärung für die individuelle Veröffentlichung** von vermögenswerten Zuwendungen an Angehörige der Fachkreise.

## IMPRESSUM

**Interne Kommunikation** - Der Newsletter ist ausschließlich für die interne Information der Mitglieder bestimmt.

Arzneimittel und Kooperation im Gesundheitswesen AKG e.V.

Friedrichstraße 147

10117 Berlin

Telefon +49 (0) 30 - 3 00 19 09 - 30

Fax +49 (0) 30 - 3 00 19 09 – 33

V.d.i.s.P.:

Geschäftsführer: **Kai Christian Bleicken**

[bleicken@akg-pharma.de](mailto:bleicken@akg-pharma.de)

[www.akg-pharma.de](http://www.akg-pharma.de)

### **Datenschutzmitteilung an alle Bezieher des AKG – Newsletters**

Sie beziehen den Newsletter des AKG e.V. und wir freuen uns über Ihr Interesse.

Der AKG nutzt Ihre E-Mail-Adresse zum Versenden des Newsletters. Die am 25.05.2018 in Kraft getretene Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) macht den Hinweis erforderlich, dass Sie jederzeit Widerspruch einlegen können gegen die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten; dazu gehört auch Ihre E-Mail-Adresse (Art. 6 Abs. 1, Art. 21 Abs. 1, Abs. 4 DSGVO). Wenn Sie künftig keine Informationen mehr per E-Mail erhalten wollen oder sich Ihre Daten geändert haben, können Sie von ihrem Widerspruchsrecht beispielsweise dadurch Gebrauch, dass Sie bitte eine E-Mail senden an: [boehme@ak-gesundheitswesen.de](mailto:boehme@ak-gesundheitswesen.de).

Bei einer Abmeldung werden Ihre Daten sofort gelöscht und Sie erhalten keinen Newsletter mehr von uns. Weitere Hinweise zum Datenschutz finden Sie in unserer

Datenschutzerklärung unter

<https://www.ak-gesundheitswesen.de/datenschutz/>