

Datenschutz in unternehmensinternen Untersuchungen

Ermittlungen bergen nicht nur für den Verdächtigen besondere Datenschutzrisiken



Dr. Friedrich Popp
Rechtsanwalt
bei Debevoise & Plimpton

Eine unternehmensinterne Untersuchung dient der Aufklärung menschlichen Fehlverhaltens – und damit sind wir bereits bei den datenschutzrechtlichen Fragen angelangt: Denn das Unternehmen ermittelt mit Hilfe von Dokumenten, Befragungen und sonstigen Beweismitteln personenbezogene Informationen und verarbeitet die so gewonnenen Daten im datenschutzrechtlichen Sinn, indem es diese erhebt, erfasst, ordnet, speichert, übermittelt oder löscht. Sämtliche dieser Vorgänge machen die Europäische Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) anwendbar.

Die Ermittlung eines Vorwurfs durch das Unternehmen birgt nicht nur für den Verdächtigen, sondern auch für seine Kollegen oder Geschäftspartner besondere Datenschutzrisiken. Bereits der Umstand, in eine unternehmensinterne Untersuchung einbezogen worden zu sein, kann den Ruf beeinträchtigen. Zu den immateriellen können materielle Schäden in Form von Kosten der Verteidigung vor in- und ausländischen Strafverfolgungsbehörden treten und eine Bestrafung oder sonstige Sanktionierung hinzukommen. Das Risiko steigt, wenn Behörden die Daten mit in- und ausländischen Verfolgungsbehörden teilen. Zusätzlich können auf Informationsfreiheitsrechte ge-

stützte Datenzugriffe von Medien das Recht auf Datenschutz weiter beeinträchtigen.

Deshalb hat am Beginn jeder Untersuchung eine datenschutzrechtliche Risikoanalyse unter Einbeziehung des Datenschutzbeauftragten zu stehen. Die in der Datenschutzkonferenz vertretenen deutschen Aufsichtsbehörden fordern weiter in vergleichbaren Konstellationen eine besondere Datenschutz-Folgenabschätzung zur Eindämmung des Risikos.

Der mögliche Interessenkonflikt zwischen dem Unternehmen und der untersuchten Person zeigt sich weiter bei den Betroffenenrechten: Datenschutzrechtliche Informations-, Auskunfts- und Löschansprüche sollen der betroffenen Person Kontrolle über die Verwendung ihrer personenbezogenen Daten geben.

Aus ermittlungstaktischen Gründen kann dem Unternehmen aber daran gelegen sein, die Kontrolle über den Informationsfluss gerade nicht aus der Hand zu geben und die verdächtige Person über den Status der Untersuchung nicht zu informieren. Die DS-GVO lässt die Informationspflicht dann entfallen, wenn deren Erfüllung – wie hier – voraussichtlich die Verwirklichung der Verarbei-

tungsziele ernsthaft beeinträchtigt. Dies soll jedoch nur für den Fall einer Datenerhebung bei Dritten gelten, sofern der Verantwortliche kompensatorisch Schutzmaßnahmen ergreift. Ob sich daraus ein allgemeiner Grundsatz für Untersuchungen entwickeln lässt, ist ebenso umstritten, wie auch sonst bei den Informations- und Auskunftsrechten noch vieles im Fluss ist.

Klar ist hingegen, dass der Verdächtige die Untersuchung nicht mit einem Lösungsanspruch abschüteln kann. Denn dieser ist insoweit beschränkt, als die Daten zur Geltendmachung von Ansprüchen des Unternehmens erforderlich sind.

Die DS-GVO vereinheitlicht den für unternehmensinterne Untersuchungen so wichtigen Arbeitnehmerdatenschutz nicht, sondern gesteht den EU-Mitgliedstaaten die Spezifizierung im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht zu. Gut organisierte Unternehmen regeln den Datenschutz bei Ermittlungen daher bereits in Betriebsvereinbarungen.

Das LAG Köln (9 TaBV 125/18) hat an die nicht zu unterschätzende Rolle des Betriebsrats als Hüter der zu Gunsten der Arbeitnehmer geltenden datenschutzrechtlichen Vorschriften erinnert: Demnach hat ein

Zu den immateriellen können materielle Schäden in Form von Kosten treten



Arbeitgeber die vorherige Zustimmung des Betriebsrats einzuholen, wenn er aus Anlass von Vorwürfen gegen die Geschäftsführung im Rahmen einer internen Untersuchung die E-Mail-Korrespondenz von nicht leitenden Arbeitnehmern überprüfen will. Bei Verstoß gegen dieses Mitbestimmungsrecht kann der Betriebsrat auch die Beseitigung der Verletzungsfolgen verlangen, etwa indem der Arbeitgeber auf mit der Untersuchung beauftragte Rechtsanwälte und Wirtschaftsprüfer einwirkt, die bereits erhobenen Daten zu löschen. Das BAG prüft nun, ob hiervon solche Daten verschont bleiben dürfen, an deren Verwertung der Arbeitgeber ein schützenswertes Interesse in nachfolgenden rechtlichen Auseinandersetzungen hat.

EuGH Schrems II (C-311/18) belastet die für internationale Untersuchungen mit Bezug zu Staaten außerhalb der Europäischen Union typischen Datenübermittlungen innerhalb von Unternehmensgruppen sowie mit Beratern auf Basis von Standard-

vertragsklauseln mit erheblicher Rechtsunsicherheit. Der Datenaustausch mit Drittstaatsbehörden findet hingegen zumeist auf Grundlage der Ausnahme zur Verteidigung von Rechtsansprüchen statt, weshalb ohnehin nur nach europäischen Maßstäben für das Verfahren erforderliche Daten geliefert werden dürfen. Beispielsweise sind US-Behörden zunehmend bereit, gut erklärte Schwärzungen von Dokumenten zur Bereinigung um nicht erforderliche Daten zu akzeptieren.

Eine unternehmensinterne Untersuchung lebt von ihrem zügigen Vorschreiten und der Verwertbarkeit ihrer Ergebnisse in staatlichen Verfahren wie etwa zur Kündigung krimineller Arbeitnehmer. Und hier lauert das Risiko, dass eine Datenschutzbehörde die weitere Verarbeitung nach einer Beschwerde unterbindet. Ein noch schärferes Schwert kann der gerichtlich geltend gemachte und mit einstweiliger Verfügung gesicherte Anspruch auf Unterlassung weiterer Verarbeitung

sein, wie jüngst eine mit US-Behörden kooperierende Schweizer Bank vom Luxemburger Cour d'Appel (67/20-VII-REF) erfahren musste.

Kündigungsverfahren scheitern immer wieder daran, dass datenschutzwidrig erhobene Beweismittel mit einem Sachvortrags- und Beweisverwertungsverbot belegt werden. Der Staat lässt eine Verwertung eben dann nicht zu, wenn diese das datenschutzrechtliche Unrecht weiter fortsetzt oder vertieft – was aber bei bloß geringfügigen Verletzungen nicht der Fall ist. Diese Überlegung lässt sich auch auf die im Entwurf des deutschen Verbandssanktionengesetzes angedachte sanktionsmildernde Wirkung einer unternehmensinternen Untersuchung übertragen: Ist die private Ermittlung mit einem Datenschutzverstoß behaftet, sollte der Staat den Anreiz für die rechtspolitisch erwünschte Aufklärung nur dann verweigern, wenn sich die Sanktionsmilderung im Ergebnis wie eine Belohnung für den Grundrechtsverstoß darstellt.

Eine unternehmensinterne Untersuchung lebt von ihrem zügigen Vorschreiten

Anzeige



GSK
STOCKMANN

Der klügste Weg, Ihre Interessen zu wahren. Menschen, die sie im Auge behalten.



YOUR PERSPECTIVE.
GSK.DE | GSK-LUX.COM

DR. OLIVER GLÜCK, RECHTSANWALT