

## **Firmeninterne Warnsysteme und Beschäftigtendatenschutz**

(Whistleblowing-Hotlines)

„Whistleblowing-Hotlines“ sind firmeninterne Warnsysteme, über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein nicht regelkonformes Verhalten ihrer Kolleginnen und Kollegen melden können. Sie gewinnen für Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Dabei legt in der Regel die Firmenleitung fest, auf welchem Weg solche Mitteilungen zu erfolgen haben und verpflichten ihre Beschäftigten dazu, bestimmte Verhaltensweisen oder Sachverhalte zu melden.

Mit der Meldung von Verstößen gegen Verhaltenspflichten in automatisierten Verfahren gehen die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten einher. Die Gestaltung und Auswahl von Datenverarbeitungssystemen für Whistleblowing-Hotlines stellen für die Unternehmen immer eine Gratwanderung dar. So gelten die datenschutzrechtlichen Grundsätze. Auf der anderen Seite bergen solche Systeme die Gefahr eines Missbrauchs durch Denunziantentum, Verleumdung oder Falschmeldung, insbesondere, wenn zum Beispiel anonyme Meldungen zugelassen werden.

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von Beschäftigtendaten mit Whistleblowing-Hotlines ist nur unter den Voraussetzungen des § 32 Absatz 1 Satz 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zulässig.

Danach dürfen zur Aufdeckung von Straftaten Beschäftigtendaten nur dann erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, wenn zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass der oder die Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten oder der Beschäftigten an dem Ausschluss der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung nicht überwiegt, insbesondere Art und Ausmaß im Hinblick auf den Anlass nicht unverhältnismäßig sind.

Die Anlässe für eine Meldung sind festzulegen. Als zulässige Zwecke kommen hier die Verhinderung oder das Aufdecken von Verhaltensweisen in Betracht, die einen

sich gegen das Unternehmensinteresse richtenden Straftatbestand (zum Beispiel Korruption und Unterschlagung) erfüllen. Der wertausfüllende Begriff der schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten verlangt eine Abwägung des Persönlichkeitsrechts des oder der Betroffenen und des Stellenwerts, den die Offenlegung und Verwendung seiner Daten für ihn hat, mit dem Unternehmensinteresse an der Aufklärung von Straftaten, so wie dies § 32 Absatz 1 Satz 2 BDSG vorschreibt.

Eine Regelung über derartige Hotlines sollte den angesprochenen Personenkreis und den Zweck der jeweiligen Hotline konkret bestimmen. Außerdem müssen die Beschäftigten immer über Zweck, Organisation und Nutzungsbedingungen sowie Auskunftsrecht, Berichtigungsrecht und Löschungsrechte der Betroffenen unterrichtet werden.

Anonyme Hinweise und Anzeigen sollten nur in Ausnahmefällen akzeptiert werden. Anonymität widerspricht dem Transparenzprinzip, begünstigt eher Missbrauch und Denunziantentum. Durch anonyme Hinweise gemeldete Personen können sich gegen eine etwaige Verleumdung in einem rechtsstaatlichen Verfahren nicht wehren. Den Hinweisgebern muss verdeutlicht werden, dass ihre Identität den Personen, die an weiteren Überprüfungen oder gegebenenfalls anschließend eingeleiteten Gerichtsverfahren beteiligt sind, enthüllt werden kann. Ein Unternehmen wird erfahrungsgemäß auch damit rechnen müssen, bei Anonymität der Eingaben eine Vielzahl unkonkretisierter Beschuldigungen zu erhalten.

Wegen der besonderen Risiken für die Rechte und Freiheiten der Betroffenen muss nach § 4 d Absatz 5 und 6 BDSG vor dem Einsatz eines derartigen automatisierten Verfahrens durch den Beauftragten für Datenschutz der verantwortlichen Stelle eine Vorabkontrolle vorgenommen und entsprechende technische und organisatorische Maßnahmen zur Wahrung der Vertraulichkeit (zum Beispiel sichere Übertragungswege) und der Löschungsverpflichtung getroffen werden.