

Datenschutz und Compliance – Wohin geht die Reise?

Es kommt Bewegung in den Beschäftigtendatenschutz. Vertreter der Regierungskoalition gaben kürzlich ein Interview, in dem sie ankündigten, das neue Gesetz zum Beschäftigtendatenschutz werde bald verabschiedet. Viele Experten vermuten, dass der Gesetzgeber seine Ankündigungen nun bald umsetzt. Schon 2010 hieß es, die Neuregelung sollte Beschäftigte vor Bespitzelung schützen und Arbeitgebern wirksame Compliance-Maßnahmen ermöglichen.

Auch Compliance-Themen haben Konjunktur. Kürzlich ist eine Neufassung des Geldwäschegesetzes in Kraft getreten. Sie schreibt unter anderem eine Überprüfung der persönlichen Zuverlässigkeit von Beschäftigten vor. Gleichzeitig berät der Bundestag über ein Gesetz zur Aufdeckung von Gesetzesverstößen und anderen Fehlentwicklungen durch Hinweisgeber, sog. „Whistleblower“. Die Praxis zeigt, dass gerade interne Hinweisgebersysteme in Unternehmen sehr effektiv sind, um Wirtschaftskriminalität und andere Regelverstöße aufzudecken. Unternehmen in Deutschland greifen daher immer häufiger auf Hinweise von Beschäftigten und Geschäftspartnern zurück und ermitteln, ob tatsächlich gegen Gesetze oder andere anwendbare Vorgaben verstoßen wurde. Das tun sie in aller Regel, um Haftung und Rufschäden zu vermeiden und nicht, um ihre Beschäftigten zu bespitzeln.



Man sollte vermuten, dass die neuen Compliance-Regelungen und der Entwurf zum Beschäftigtendatenschutz aufeinander abgestimmt wären. Leider ist das nicht der Fall. Wirksame Compliance setzt stets auch Kontrolle voraus. Bei einer Kontrolle der Regel-treue und des Verhaltens erhebt und verwendet der Arbeitgeber in aller Regel personenbezogene Daten seiner Beschäftigten. Das Bundesdatenschutzgesetz verbietet den Umgang mit personenbezogenen Daten, falls nicht ein Erlaubnistatbestand vorliegt. Hier soll künftig § 32e BDSG-E ins Spiel kommen. Der Entwurf schreibt vor, dass Arbeitgeber ohne Kenntnis des Beschäftigten dessen personenbezogene Daten nur erheben oder verwenden dürfen, wenn konkrete Tatsachen eine schwerwiegende Pflichtverletzung des Beschäftigten vermuten lassen. An derart konkreten Anhaltspunkten fehlt es bei der Aufklärung von Hinweisen oder zu Beginn einer internen Ermittlung zumeist. Andererseits lassen sich weder die Auswertung der Hinweise von Whistleblowern noch die Durchführung effektiver interner Ermittlungen mit einer vorherigen umfassenden Unterrichtung des betroffenen Beschäftigten vereinbaren.

Möglicherweise werden Arbeitsgerichte und Aufsichtsbehörden künftig auch in abstrakter Form gehaltene Unterrichtungen der Beschäftigten akzeptieren („Wir betreiben ein Hinweisgebersystem zur Aufdeckung von Regelverstößen ...“). Noch besser wäre es allerdings, wenn der Gesetzgeber in der Neuregelung selbst (hilfsweise der Gesetzesbegründung) klarstellt, auf welche Weise Arbeitgeber Kontrollen im Rahmen ihrer Compliance-Pflichten durchführen dürfen.

Arbeitgebern und Beschäftigten wäre geholfen, wenn der Gesetzgeber die Anforderungen des Datenschutzes mit seinen aufsichtsrechtlichen Vorgaben abstimmen würde.

Rechtsanwalt Tim Wybitul, Hogan Lovells, Frankfurt a. M.