

## Interne Ermittlungen und Datenschutz

Interne Ermittlungen haben in den letzten zwölf Jahren stetig an Bedeutung gewonnen. Unternehmen, Geschäftsleitungen, Berater und Wissenschaft kamen erstmalig durch den Fall Siemens Ende des Jahres 2006 intensiv damit in Berührung. Mittlerweile hat sich die Einsicht durchgesetzt, dass die Geschäftsleitung über die Durchführung einer internen Untersuchung nachdenken muss, wenn sie Kenntnis von (systematischen) Rechtsverstößen durch Mitarbeiter des Unternehmens erlangt. Zwölf Jahre und zahlreiche Untersuchungen sowie Veröffentlichungen später gibt es allerdings weiterhin nur sehr wenige gerichtliche Entscheidungen, die sich mit den rechtlichen Leitplanken interner Ermittlungen befassen. Daran haben auch die kürzlichen sog. Jones Day-Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts (vgl. zB BeckRS 2018, 14190) nichts geändert.

Nun ist es wahrlich nicht so, dass interne Untersuchungen in einem rechtsfreien Raum erfolgen. Das geltende Recht enthält viele Regelungen und gibt einigen Gestaltungsspielraum, welcher bei internen Untersuchungen berücksichtigt werden muss, aber auch genutzt werden kann. Zweifellos gibt es Aspekte, bei denen Nachbesserung wünschenswert wäre. Der Koalitionsvertrag der Bundesregierung verspricht hier Besserung (Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD v. 7.2.2018, S. 126). Es sollen gesetzliche Vorgaben für „*Internal Investigations*“ mit Blick auf beschlagnahmte Unterlagen und Durchsuchungsmöglichkeiten geschaffen werden. Die Regierungskoalition möchte zugleich gesetzliche Anreize zur Aufklärungshilfe durch interne Untersuchungen und eine anschließende Offenlegung der aus diesen gewonnenen Erkenntnisse schaffen. Das ist in der Sache begrüßenswert. Es bleibt aber abzuwarten, ob tatsächlich Verbesserungen eintreten. Es ist sehr anspruchsvoll, hier ein materielles Regelwerk zu schaffen, das sich homogen in das (nationale aber auch internationale) geltende Recht einfügt – dies gilt für die von der Koalition ebenfalls beabsichtigte Einführung eines Unternehmensanktionenrechts gleichermaßen. Der Versuch, allen betroffenen Interessengruppen gerecht zu werden, wäre ohnehin zum Scheitern verurteilt.

Unternehmen müssen interne Untersuchungen zur Aufklärung möglicher Rechtsverstößen ihrer Mitarbeiter ihrerseits im Einklang mit geltenden gesetzlichen Vorgaben durchführen. Non-compliance ist auch hier keine Option. Die rechtlichen Vorgaben an interne Ermittlungen werden jedoch stetig komplexer und anspruchsvoller. Dies gilt gerade bei der Untersuchung internationaler Geschäftsbeziehungen. Gleichzeitig steigen auch die Menge und die Relevanz der im Rahmen von internen Ermittlungen verarbeiteten, personenbezogenen Daten. Ein Beispiel für eine besonders praxisrelevante rechtliche Herausforderung ist die EU-Datenschutz-



**Prof. Dr. Thomas Grützner,**  
Latham & Watkins LLP,  
München

Grundverordnung (DSGVO). Sie hat erhebliche Auswirkungen darauf, wie Unternehmen seit dem 25.5.2018 noch intern ermitteln dürfen. Verstöße gegen die DSGVO können unter anderem hohe Bußgelder, Schadensersatzforderungen betroffener Personen und Rufschäden nach sich ziehen. Aber auch drohende Beweisverwertungsverbote in möglichen späteren Gerichtsverfahren können ein wichtiges Thema werden. Oftmals lassen deutsche Zivilgerichte Beweismittel nicht zu, die unter Verstoß gegen datenschutzrechtliche Vorgaben gesammelt wurden. Will man sich bspw. von einem Mitarbeiter trennen, dem man eine Straftat nachgewiesen hat, möchte man das darauf folgende Kündigungsschutzverfahren nicht wegen eines Beweisverwertungsverbots verlieren.

Es ist also wichtig, die Vorgaben der DSGVO richtig umzusetzen. Schließlich möchte man Vorwürfe wegen Fehlverhaltens bei einer internen Ermittlung vermeiden. In aller Regel setzen Maßnahmen zur Sachverhaltsaufklärung umfangreiche Datenverarbeitungen voraus, etwa die Auswertung von E-Mails oder sonstigen geschäftlichen Dokumenten. Grundsätzlich müssen Unternehmen betroffene Personen vorab über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informieren. Oft läuft aber eine umfassende Unterrichtung der Betroffenen den Zielen einer Untersuchung zuwider. Hier sind Unternehmen gut beraten, sehr genau zu analysieren, wann und in welcher Form sie die von einer internen Untersuchung Betroffenen unterrichten. Zudem müssen sie die Zwecke der Ermittlungen genau festlegen und dokumentieren. In aller Regel wird das Unternehmen vor der Einleitung einer internen Untersuchung auch eine sog. Datenschutz-Folgenabschätzung durchführen müssen.

Auch der Verstoß gegen Dokumentationspflichten kann gravierende Nachteile nach sich ziehen. Es kommt daher nicht nur darauf an, wie man eine Ermittlung durchführt, sondern auch darauf, dass man die damit verbundenen Datenverarbeitungen gründlich nach den Vorgaben der DSGVO dokumentiert.

Die vorstehend genannten Beispiele für datenschutzrechtliche Anforderungen an interne Untersuchungen zeigen es deutlich: Auch nach der DSGVO kann man Sachverhaltsaufklärung rechtskonform durchführen. Man muss die datenschutzrechtlichen Vorgaben – sowie die sonstigen geltenden Anforderungen – allerdings gut kennen und gründlich umsetzen.



**Tim Wybitul,**  
Latham & Watkins LLP,  
Frankfurt am Main

Nicht nur wegen der DSGVO und der beschriebenen Gesetzesvorhaben steht zu erwarten, dass sich die nächsten zwölf Jahre auf dem Gebiet der internen Untersuchungen mindestens genauso spannend und komplex gestalten werden, wie die letzten.