

DATENSCHUTZ BEI DER UMSETZUNG DES HINWEISGEBERSCHUTZGESETZES

Informationen zum Datenschutz | Juli 2023

English version

Einleitung

Am 02.07.2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) in Kraft getreten. Das HinSchG regelt den Schutz von Personen, die im Zusammenhang mit oder im Vorfeld ihrer beruflichen Tätigkeit Informationen über bestimmte Verstöße erlangt haben und diese an die nach dem Gesetz vorgesehenen Meldestellen melden oder offenlegen (Hinweisgeber), sowie den Schutz von Personen, die Gegenstand einer Meldung oder Offenlegung sind oder anderweitig davon betroffen sind.

Das Gesetz sieht für Arbeitgeber ab einer bestimmten Größe oder mit einer bestimmten Tätigkeit die Pflicht zur Einrichtung interner Meldestellen vor, über die Beschäftigte Rechtsverstöße melden können. Mit der Umsetzung dieser Vorgaben, insbesondere mit der Bearbeitung von Meldungen eines Hinweisgebers, geht die Verarbeitung von personenbezogenen Daten einher, wobei hierbei die datenschutzrechtlichen Vorgaben, insbesondere die Vorgaben der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), einzuhalten sind.

Datenverarbeitungstätigkeiten bei der Umsetzung des HinSchG

Im Rahmen der Bearbeitung von Meldungen von Verstößen wird die interne Meldestelle dem Hinweisgeber beispielsweise den Eingang seiner Meldung bestätigen, prüfen, ob der gemeldete Verstoß unter das HinSchG fällt, mit dem Hinweisgeber Kontakt halten, die Stichhaltigkeit der eingegangenen Meldung prüfen, den Hinweisgeber erforderlichenfalls um weitere Informationen ersuchen und angemessene Folgemaßnahmen ergreifen. Hierbei werden insbesondere die Daten verarbeitet, die in einer Meldung abgegeben werden. Dies betrifft zum Beispiel Angaben zu der beschuldigten Person und ihrem Verhalten sowie – falls es sich nicht um eine anonyme Meldung handelt – den Namen des Hinweisgebers und gegebenenfalls dessen Kontaktdaten, seine Position im Unternehmen und die Umstände der Beobachtung des Fehlverhaltens.

Rechtsgrundlagen

Das HinSchG sieht grundsätzlich eine Pflicht zur Einführung von Meldestellen für Arbeitgeber mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten vor. Ist ein Arbeitgeber aufgrund des HinSchG zur Einrichtung einer Meldestelle und zur Bearbeitung und Dokumentation der bei ihm eingegangenen Meldungen verpflichtet, ist die Rechtsgrundlage für die damit einhergehende Verarbeitung personenbezogener Daten die entsprechende rechtliche Verpflichtung gem. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. c) DSGVO. Da die Datenverarbeitung den berechtigten Interessen des Arbeitgebers an der Aufdeckung und Behebung von Rechtsverstößen und Missständen, der Gesundheit

der Beschäftigten und dem Unterbinden von Straftaten dient, kann als Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung zusätzlich Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f) DSGVO herangezogen werden.

Besteht für einen Arbeitgeber aufgrund seiner Größe und der Art seiner Tätigkeit keine rechtliche Verpflichtung, ein Verfahren für die interne Meldung von Verstößen einzurichten und zu betreiben, hat er die Möglichkeit, freiwillig eine interne Meldestelle einzurichten. Die Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ist insofern das genannte berechtigte Interesse gem. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f) DSGVO.

Eine spezielle Regelung sieht § 10 HinSchG vor und erlaubt den Meldestellen, personenbezogene Daten zu verarbeiten, soweit dies zur Erfüllung ihrer im HinSchG bezeichneten Aufgaben erforderlich ist. Abweichend von Art. 9 Abs. 1 DSGVO ist danach außerdem die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten durch eine Meldestelle zulässig, wenn dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

Hinweisgeber können grundsätzlich selbst entscheiden, ob sie eine Meldung an die Meldestelle abgeben möchten und welche Daten sie dabei angeben. Die Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der Daten des Hinweisgebers ist insofern dessen Einwilligung gem. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a) DSGVO. Soweit die Verarbeitung der personenbezogenen Daten von Beschäftigten der Aufklärung von Straftaten dient und zu dokumentierende Anhaltspunkte den Verdacht begründen, dass die betroffene Person im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat, die Verarbeitung zur Aufdeckung erforderlich ist und das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt, ist außerdem § 26 Abs. 1 S. 2 BDSG die Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung.

Datenschutzerklärung für Hinweisgeber

Hinweisgeber sind gem. Art. 13 DSGVO darüber zu informieren, inwieweit ihre personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit der Nutzung der Meldestelle verarbeitet werden. Es ist daher erforderlich, eine Datenschutzerklärung zu erstellen, die den Hinweisgebern zur Verfügung gestellt wird. In der Datenschutzerklärung ist insbesondere darüber zu informieren, in welchem Umfang und zu welchen Zwecken personenbezogene Daten verarbeitet werden, an wen die Daten weitergegeben werden und wie lange die Daten aufbewahrt werden.

Die konkrete Gestaltung der Datenschutzerklärung ist unter anderem abhängig von der Gestaltung der Meldestelle. Je nachdem, ob Meldungen etwa mündlich, in Textform oder persönlich, digital oder

analog abgegeben werden, also beispielsweise über eine E-Mail-Adresse, eine Plattform im Internet oder Intranet, eine Hotline, einen Anrufbeantworter, in einer persönlichen Zusammenkunft oder in einer Videokonferenz, sind die Datenschutzhinweise an die entsprechenden Gegebenheiten anzupassen.

In der praktischen Umsetzung kann bei einer Plattform im Internet oder Intranet beispielsweise auf eine Datenschutzerklärung verlinkt werden. Bei der Einrichtung einer E-Mail-Adresse oder einer Hotline können die Datenschutzhinweise den Beschäftigten gemeinsam mit der allgemeinen Information über die Meldestelle zur Verfügung gestellt werden. Im Falle der Einrichtung eines Briefkastens kann die Datenschutzhinweise durch Aushang neben dem Briefkasten erfolgen. Wichtig ist jedenfalls, dass sich die Betroffenen über die Datenverarbeitung informieren können, bevor sie sich dazu entscheiden, eine Meldung an die Meldestelle abzugeben.

Weitere Informationspflichten

Eine Meldung enthält in der Regel Informationen zu der beschuldigten Person und ihrem Fehlverhalten, die der Hinweisgeber in seiner Meldung angegeben hat. In diesen Fällen, in denen personenbezogene Daten nicht bei der betroffenen Person erhoben wurden, gilt hinsichtlich der Informationspflichten Art. 14 DSGVO. Nicht nur der Hinweisgeber, sondern auch der Gemeldete ist daher über die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten zu informieren. Die Informationspflicht gem. Art. 14 DSGVO umfasst neben Informationen über die Art der Daten, den Zweck der Datenverarbeitung und die Datenempfänger insbesondere auch die Angabe, aus welcher Quelle die personenbezogenen Daten stammen.

Eine Information des Betroffenen kann jedoch aufgrund rechtlicher Vorgaben ausgeschlossen sein. Dies ist insbesondere gem. Art. 14 Abs. 5 lit. b) DSGVO der Fall, wenn und soweit die Verwirklichung der Ziele der Datenverarbeitung durch die Information ernsthaft beeinträchtigt werden würde. Denkbar ist insofern etwa, dass die unmittelbare Information des Beschuldigten die Aufklärung von Straftaten verhindern würde.

Datenschutzkonforme Gestaltung der Meldestelle

Bei der Gestaltung der Meldestelle sollten die Grundsätze der Datenverarbeitung beachtet werden. Es gilt gem. Art. 5 Abs. 1 lit. c) DSGVO der Grundsatz der Datenminimierung, nach dem personenbezogene Daten dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein müssen. Bei der Abgabe von Meldungen sollten daher nur die unbedingt erforderlichen Daten abgefragt werden. Der Hinweisgeber sollte grundsätzlich selbst darüber entscheiden können, welche Angaben er in seiner Meldung macht. Nach dem HinSchG besteht zwar keine Pflicht zur Ermöglichung anonymer Meldungen; falls jedoch anonyme Meldungen eingehen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, auch diese zu bearbeiten. Die Angabe eines Namens dürfte damit in der Regel nicht zu den zwingend erforderlichen Angaben in einer Meldung gehören.

Durch Technikgestaltung und datenschutzfreundliche Voreinstellungen sollte außerdem sichergestellt werden, dass nur personenbezogene Daten, deren Verarbeitung für den konkreten Verarbeitungszweck erforderlich ist, verarbeitet werden und dass die Daten nicht Unbefugten zugänglich gemacht werden (Art. 25 DSGVO). Die Meldestellen sind so zu gestalten, dass nur die für die Entgegennahme und Bearbeitung der Meldungen zuständigen sowie die sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen Zugriff auf die eingehenden Meldungen haben. Hierfür sind geeignete technische und organisatorische Maßnahmen gem. Art. 32 DSGVO zu treffen. Zu den geeigneten Maßnahmen gehören auch Schulungen für Meldestellen-Beauftragte und Verpflichtungen dieser Personen zur Vertraulichkeit.

Datenweitergabe

Bei der Umsetzung von technischen und organisatorischen Maßnahmen haben verantwortliche Stellen das Vertraulichkeitsgebot gem. § 8 HinSchG zu beachten. Danach haben die Meldestellen grundsätzlich die Vertraulichkeit von Hinweisgebern sowie den Personen, die Gegenstand einer Meldung sind, und sonstigen in der Meldung genannten Personen zu wahren. Die Identität dieser Personen darf ausschließlich den Personen, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zuständig sind, sowie den sie bei der Erfüllung dieser Aufgaben unterstützenden Personen bekannt werden.

Ausnahmen von dem Vertraulichkeitsgebot sind in § 9 HinSchG vorgesehen. Danach dürfen unter anderem Informationen über die Identität einer hinweisgebenden Person im Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörden oder aufgrund einer gerichtlichen Entscheidung an die zuständige Stelle weitergegeben werden. Die Weitergabe von Informationen über die Identität des Hinweisgebers ist auch erlaubt, wenn die Weitergabe für Folgemaßnahmen erforderlich ist und die hinweisgebende Person zuvor in die Weitergabe eingewilligt hat. Informationen über die Identität von Personen, die Gegenstand einer Meldung sind oder in einer Meldung genannt sind, dürfen unter anderem weitergegeben werden, wenn eine diesbezügliche Einwilligung vorliegt, sofern dies für das Ergreifen von Folgemaßnahmen erforderlich ist oder in Strafverfahren auf Verlangen der Strafverfolgungsbehörde. Eine Weitergabe durch interne Meldestellen ist außerdem erlaubt, sofern dies im Rahmen interner Untersuchungen bei dem jeweiligen Arbeitgeber oder in der jeweiligen Organisationseinheit erforderlich ist.

Auftragsverarbeitung

Mit den Aufgaben einer internen Meldestelle kann gem. § 14 Abs. 1 HinSchG auch ein Dritter beauftragt werden. Beauftragt ein Unternehmen etwa einen technischen Dienstleister mit der Bereitstellung der Infrastruktur für eine Meldestelle, wird der Dienstleister personenbezogene Daten des Unternehmens in dessen Auftrag verarbeiten, soweit er hierauf überhaupt selbst Zugriff hätte. Insofern liegt dann in der Regel eine Auftragsverarbeitung zwischen dem Unternehmen und dem technischen Dienstleister vor. Es ist dann zur Absicherung der Datenverarbeitung im Auftrag eine Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung abzuschließen. Wenn dagegen der Betrieb der Meldestelle insgesamt in der Verantwortung eines Dienstleisters liegt, kommt es zur Einordnung als mögliche Auftragsverarbeitung auf die genaue Ausgestaltung an. Berufsgeheimnisträger wie Rechtsanwälte sind insoweit beispielsweise privilegiert, weil sie schon gesetzlich einer besonderen Geheimhaltung unterliegen und daher keine Auftragsverarbeitung erforderlich ist.

Dokumentation und Speicherdauer

Die Personen, die in einer Meldestelle für die Entgegennahme von Meldungen zuständig sind, sind gem. § 11 HinSchG zur Dokumentation von eingehenden Meldungen verpflichtet. Die Dokumentation hat in dauerhaft abrufbarer Weise unter Beachtung des Vertraulichkeitsgebots zu erfolgen.

Hinsichtlich der Art der Dokumentation existieren in § 11 HinSchG verschiedene Vorgaben. Danach darf etwa bei telefonischen Meldungen oder Meldungen mittels einer anderen Art der Sprachübermittlung eine dauerhaft abrufbare Tonaufzeichnung des Gesprächs oder dessen vollständige und genaue Niederschrift nur mit Einwilligung des Hinweisgebers erfolgen. Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ist dann Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a) DSGVO. Liegt eine solche Einwilligung nicht vor, ist die Meldung durch eine von der für die Bearbeitung der Meldung verantwortlichen Person zu erstellende Zusammenfassung ihres Inhalts zu dokumentieren. Erfolgt die Meldung im Rahmen einer persönlichen Zusammenkunft, darf mit Zustimmung des Hinweisgebers eine vollständige und genaue Auf-

zeichnung der Zusammenkunft erstellt und aufbewahrt werden. Die Rechtsgrundlage ist insofern ebenfalls die Einwilligung des Hinweisgebers gem. Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a) DSGVO.

Die Dokumentation ist gem. § 11 Abs. 5 HinSchG drei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu löschen. Die Dokumentation kann jedoch länger aufbewahrt werden, um die Anforderungen nach dem HinSchG oder nach anderen Rechtsvorschriften zu erfüllen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist.

Um die Vorgaben des HinSchG hinsichtlich der Dokumentation von Meldungen einzuhalten, ist es somit erforderlich, Löschfristen festzulegen und auch umzusetzen.

Dokumentation im Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten

Verantwortliche unterliegen nach der DSGVO einer Rechenschaftspflicht (Art. 5 Abs. 2 DSGVO). Sie müssen deshalb die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben nachweisen können. Diesem Nachweis dient unter anderem das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten gem. Art. 30 DSGVO, das von jedem Verantwortlichen zu führen ist und das eine Beschreibung sämtlicher Datenverarbeitungsprozesse bei einer verantwortlichen Stelle enthält.

Zu den zu dokumentierenden Verarbeitungstätigkeiten gehört auch die Datenverarbeitung, die mit der Bearbeitung von Meldungen nach dem HinSchG einhergeht. Der Prozess über die interne Meldestelle muss daher in das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten aufgenommen werden.

Datenschutz-Folgenabschätzung

Hat eine Form der Datenverarbeitung, insbesondere bei Verwendung neuer Technologien, aufgrund der Art, des Umfangs, der Umstände und der Zwecke der Verarbeitung voraussichtlich ein hohes Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen zur Folge, führt eine verantwortliche Stelle gem. Art. 35 Abs. 1 DSGVO vorab eine Abschätzung der Folgen der vorgesehenen Verarbeitungsvorgänge für den Schutz personenbezogener Daten durch.

Aufgrund der potentiell sensiblen Inhalte der Meldungen von Verstößen, die gegebenenfalls strafrechtliche Relevanz haben und empfindliche Folgen für die Betroffenen nach sich ziehen können, wird die damit einhergehende Datenverarbeitung regelmäßig mit einem hohen Risiko für die Rechte und Freiheiten natürlicher Personen verbunden sein. Für die Einrichtung der Meldestelle ist daher in der Regel die Durchführung einer Datenschutz-Folgenabschätzung erforderlich.

Fazit

Bei der Umsetzung des HinSchG haben Arbeitgeber die datenschutzrechtlichen Vorgaben einzuhalten. Es ergibt sich damit ein Handlungsbedarf nicht nur hinsichtlich der Einrichtung von Meldestellen und der inhaltlichen Bearbeitung von eingehenden Meldungen, sondern auch hinsichtlich verschiedener datenschutzrechtlicher Aspekte. Insbesondere sind Datenschutzhinweise für Hinweisgeber zu erstellen, Informationspflichten gegenüber beschuldigten Personen zu erfüllen, die Meldestelle ist datenschutzkonform zu gestalten und im Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten zu dokumentieren, Löschfristen sind einzuhalten und es ist eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen. Im Falle des Einsatzes eines externen Dienstleisters ist außerdem eine Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung abzuschließen. Im Zweifel sollte der Datenschutzbeauftragte hierbei unterstützen.

Die datenschutzrechtlichen Vorgaben gelten entsprechend auch für Meldungen von Verstößen, die nicht im Zusammenhang mit dem HinSchG stehen. Wenn also ein Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, eine Meldestelle nach dem HinSchG einzurichten und dies auch nicht freiwillig getan hat, und dennoch Rechtsverstöße von Beschäftigten an ihn gemeldet werden, dann hat er insbesondere diese Meldungen ebenso vertraulich zu behandeln, die personenbezogenen Daten nur mit einer entsprechenden Rechtsgrundlage und nur so lange wie nötig zu verarbeiten und die Betroffenen über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu informieren.

Johanna Schmale



Kontakt:

BRANDI Rechtsanwälte
Partnerschaft mbB
Adenauerplatz 1
33602 Bielefeld

Johanna Schmale
Wissenschaftliche Mitarbeiterin

T +49 521 96535 - 883
F +49 521 96535 - 113
M johanna.schmale@brandi.net