

Herausgegeben von Olaf Deinert und Rüdiger Krause

Philip Owschimikow

**Datenscreening zwischen
Compliance-Aufgabe und
Arbeitnehmerdatenschutz**

Zugleich eine Bewertung des
Regierungsentwurfs eines Gesetzes zur
Regelung des Beschäftigtendatenschutzes

Thematische Einführung

Compliance bezeichnet die Sicherstellung regelkonformen Verhaltens des Unternehmens und seiner Mitarbeiter.¹ Eine ausdrückliche Pflicht zur Einrichtung einer Compliance-Funktion findet sich in der bankenrechtlichen Spezialnorm des § 33 Abs. 1 WpHG. Ähnliche Organisationsvorgaben enthalten weitere sektorspezifische Spezialnormen in § 25a KWG und § 64a VAG.² Darüber hinaus ist trotz des Fehlens einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung weitgehend anerkannt, dass Leitungsorgane von Kapitalgesellschaften Compliance-Pflichten unterliegen.³ Diese werden aus §§ 91 Abs. 2 AktG, 93 Abs. 1 S. 1 AktG und § 43 Abs. 1 GmbHG abgeleitet. Darüber hinaus ergeben sich Vorgaben für die Errichtung einer Compliance-Organisation aus § 130 OWiG.⁴

„Privacy is dead“⁵, so scheint das Credo vieler Unternehmen zu lauten, wenn es darum geht, Korruption in ihren Organisationen wirksam zu bekämpfen. Geleitet von der Prämissen „Compliance is everything“⁶ fühlen sich Unternehmen verpflichtet, die ihnen zur Verfügung stehenden Methoden anzuwenden, um potentiell regelwidrigem Verhalten ihrer Beschäftigten wirksam nachgehen zu können.⁷ Eine effektive Erfüllung der Compliance-Pflichten ist auf Informationen angewiesen, *Rodewald* spricht insoweit von der „Informationslastigkeit von

1 *Rodewald*, in: Maschmann (Hrsg.), *Corporate Compliance und Arbeitsrecht*, S. 31 (31); *Mengel*, *Compliance und Arbeitsrecht*, S. 1; *Kort*, NZG 2008, S. 81 (81).

2 *Kort*, NZG 2008, S. 81 (81); *Thüsing*, *Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance*, Rn. 9; *Forst*, DuD 2010, S. 160 (160).

3 *Hauschka*, in: *Hauschka, Corporate Compliance*, § 1 Rn. 21 ff.; *Schmidt*, BB 2009, S. 1295 (1295).

4 Zu den Rechtsgrundlagen der Compliance, vgl. *Hauschka*, in: *Hauschka, Corporate Compliance*, § 1 Rn. 21 ff.; *Rodewald*, in: Maschmann (Hrsg.), *Corporate Compliance und Arbeitsrecht*, S. 31 (37 f.); *Thüsing*, *Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance*, Rn. 9 ff.; *Forst*, DuD 2010, S. 160 (161 ff.); *Ignor*, CCZ 2011, S. 143 (144).

5 Zit. nach *Mark Zuckerberg*.

6 *Friedman*, *The World is flat*, S. 300.

7 *Freckmann*, BB 22/2009, M1; *Barton*, RDV 2009, S. 200 (201); *Barton*, *IT-Sicherheit* 1/2010, S. 60 (60); *Schneider*, NZG 2010, S. 1201 (1203); *Forst*, NZA 2010, S. 1043 (1043); *Herzog*, ZRFC 2009, S. 193 (193); *Bremer/Hünermann*, *Heikle Gratwanderung bei der Aufklärung von Rechtsverstößen*, in: FAZ Nr. 232 v. 6.10.2010, S. 21.

Compliance-Organisationen“.⁸ Zur Deckung des Informationsbedarfs kann auf technische Verfahren zurückgegriffen werden, die eine Auswertung der im Unternehmen vorhandenen Datenbestände auf Anhaltspunkte für Regelübertretungen der Beschäftigten ermöglichen.⁹ Das technische „können“ findet jedoch seine Grenze im datenschutzrechtlichen „dürfen“.¹⁰ Das Datenschutzrecht dient nach § 1 Abs. 1 BDSG dazu, den Einzelnen davor zu schützen, dass er durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten in seinem Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird. Mit diesem Zweck tritt es der „Informationslastigkeit“ wirkungsvoller Compliance entgegen. Es bedarf daher einer klaren Regelung des Beschäftigtendatenschutzes, mittels derer eine Lösung des Spannungsverhältnisses zwischen dem Interesse der Unternehmen an effektiver Korruptionsbekämpfung und den Schutzinteressen der Beschäftigten auf dem Gebiet des Datenschutzrechts gelingen kann.¹¹

8 *Rodewald*, in: *Maschmann* (Hrsg.), *Corporate Compliance und Arbeitsrecht*, S. 31 (42).

9 *Schmidt*, BB 2009, S. 1295 (1296).

10 *Maschmann*, in: *FS für Hromadka*, S. 233 (237); *Maschmann*, in: *Maschmann* (Hrsg.), *Corporate Compliance und Arbeitsrecht*, S. 7 (9); *Rodewald*, in: *Maschmann* (Hrsg.), *Corporate Compliance und Arbeitsrecht*, S. 31 (41 f.); *Heinson/Schmidt*, CR 2010, S. 540 (541); *Forst*, DuD 2010, S. 160 (161); *Wybitul*, BB 2009, S. 1582 (1582).

11 *Hromadka*, *NZA-Beilage 1/2011*, S. 1 (1).

Kapitel 1

Datenscreening als Compliance-Aufgabe

A. Grundlegendes

Das Datenscreening¹² ist ein automatisiertes Verfahren, mit dem digitale Datenbestände nach bestimmten Kriterien oder Hypothesen auf Anomalien hin untersucht werden, die als Frühwarnindikatoren für Compliance-Verstöße dienen.¹³ In Unternehmen finden vielfältige EDV-gestützte Analysen von Geschäftsvorfällen statt. Diese werden datenschutzrechtlich relevant, wenn personenbezogene Daten in den Abgleich einbezogen werden.¹⁴

Die Wurzeln des Datenscreenings liegen in einer Zeit, in der elektronische Datenverarbeitung in Rechenzentren erfolgte und staatlichen Stellen oder großen Unternehmen vorbehalten war.¹⁵ Ende der 1970er Jahre wurde die EDV-gestützte polizeiliche Rasterfahndung entwickelt, um die polizeilichen Fahndungsmethoden im Rahmen der Terrorabwehr effektiver zu gestalten.¹⁶ Sie dient

-
- 12 Eine einheitliche Begrifflichkeit hat sich bislang nicht herausgebildet. Als Synonym finden sich auch die Bezeichnungen Datenabgleich, Screening, Screening-Verfahren, automatisierter Abgleich, systematischer Datenabgleich, Mitarbeiterscreening, Massenscreening und betriebliche Rasterfahndung.
 - 13 *V. Rosen* (Hrsg.), Internal Investigations, Studien des DAI, Heft 48, S. 59; *Rudkowski*, in: *Aichberger-Beig* et al. (Hrsg.), Vertrauen und Kontrolle im Privatrecht, S. 189 (196); *Albers*, ZRFC 2009, S. 150 (151); *Bönnner/Riedl/Wenig*, Digitale Massendatenanalyse, S. 24 f.; *Meyer*, in: *Hlavica/Klaproth/Hülsberg*, Wirtschaftskriminalität, S. 217; *DIIR/GDD*, Personenbezogene Datenanalyse, S. 7, abrufbar unter: https://www.gdd.de/nachrichten/.../DIIR-Datenanalyse_091209.pdf.
 - 14 *Salvenmoser/Hauschka*, NJW 2010, S. 331 (333); vgl. auch *Hampel*, Korruptionsverhinderung und Datenschutz, BDA Symposium Arbeitnehmerdatenschutz, S. 12, 16, abrufbar unter: http://www.diir.de/fileadmin/fachwissen/downloads/Symposion_ArbeitnehmerdatenschutzBDAVortragVolkerHampel.pdf.
 - 15 *Schaar*, Ende der Privatsphäre, S. 100.
 - 16 *Bähr/Gläser*, in: Deggendorfer Forum zur Digitalen Datenanalyse (Hrsg.), Digitale Datenanalyse, S. 11 (13); *Tinnefeld/Ehmann/Gerling*, Datenschutzrecht, S. 60; *Welsing*, Rasterfahndung, S. 170; *Simon/Taeger*, Rasterfahndung, S. 20 f.; *Schaar*, Ende der Privatsphäre, S. 100.

trotz bestehender Unterschiede als Ausgangspunkt des elektronischen Abgleichs von Massendaten.¹⁷

I. Datenscreening zu Compliance-Zwecken

Das Ziel des Datenscreenings besteht in der effizienten Auswertung zunehmend komplexer werdender elektronischer Datenbestände. Der Durchführung eines Datenscreenings liegt die Überlegung zu Grunde, dass Pflichtverletzungen der Beschäftigten ihre Spuren in den elektronischen Datenbeständen des Unternehmens hinterlassen.¹⁸ Die bedeutendste Anwendungsform des Datenscreenings zu Zwecken der Korruptionsbekämpfung ist der Daten-Doubletten-Abgleich¹⁹, bei dem der Arbeitgeber unter Einsatz spezieller Softwareprogramme systematisch bereits in der unternehmenseigenen EDV gespeicherte Stammdaten der Arbeitnehmer mit jenen der Lieferanten des Unternehmens vergleicht.²⁰ Gesucht wird nach Daten-Doubletten unter den abgeglichenen Namen, Adressen²¹, Telefonnummern und Bankverbindungen.²² Treten bei einem Screening Datenübereinstimmungen

17 *Bähr/Gläser*, in: Deggendorfer Forum zur Digitalen Datenanalyse (Hrsg.), Digitale Datenanalyse, S. 11 (13).

18 *DIIR/GDD*, Personenbezogene Datenanalyse, S. 8, abrufbar unter: https://www.gdd.de/nachrichten/.../DIIR-Datenanalyse_091209.pdf.

19 Die grundsätzliche Eignung dieses Verfahrens hat das ArbG Berlin in einem Kündigungsrechtsstreit gegen eine leitende Compliance-Mitarbeiterin der Deutschen Bahn bestätigt, vgl. ArbG Berlin v. 18.2.2010 – 38 Ca 12879/09, BB 2010, S. 2309 (2309 f.). Zu den Methoden des Datenscreenings OLAP und Data Mining vgl. *Heinson/Schmidt*, CR 2010, S. 540 (541 f.); *Schmidt/Jakob*, DuD 2011, S. 88 (88 f.); *Salvenmoser/Hauschka*, NJW 2010, S. 331 (332); *Bierekoven*, CR 2010, S. 203 (203); allgemein zu Data Mining, *Wilke*, RDV 2002, S. 225 (225 ff.); *Baeriswyl*, RDV 2000, S. 6 (6 ff.).

20 *Kock/Francke*, NZA 2009, S. 646 (646 f.); *Kock/Francke*, ArbRB 2009, S. 110 (110 f.); *Bierekoven*, CR 2010, S. 203 (203); *Joussen*, in: *Schmidt* (Hrsg.), Jahrbuch des Arbeitsrechts, Band 47, S. 69 (80); *Rudkowski*, ZFA 2011, S. 287 (295); *Rudkowski*, in: *Aichberger-Beig* et al. (Hrsg.), Vertrauen und Kontrolle im Privatrecht, S. 189 (196); *Winteler*, in: *Taeger/Wiebe* (Hrsg.), Inside the Cloud, S. 469 (474); *Heldmann*, DB 2010, S. 1235 (1237 f.); *Mähner*, MMR 2010, S. 379 (379); *Vogt*, NJOZ 2009, S. 4206 (4214).

21 Zur Treffgenauigkeit beim Adressenabgleich vgl. *Gliss*, DSB 10/2009, S. 11 (11 f.).

22 *Kock/Francke*, NZA 2009, S. 646 (646 f.); *Kock/Francke*, ArbRB 2009, S. 110 (110 f.); *Joussen*, in: *Schmidt* (Hrsg.), Jahrbuch des Arbeitsrechts, Band 47, S. 69 (80); *Heinson* et al., DuD 2010, S. 75 (77 f.); *Vogt*, NJOZ 2009, S. 4206 (4214).

(sog. „Red Flags“²³) auf, so deutet dies auf Abweichungen vom Regelverhalten hin, da ein Arbeitnehmer üblicherweise nicht gleichzeitig in einer Lieferantenbeziehung zu seinem Arbeitgeber steht.²⁴ Dieser Annahme liegt der im Vergaberecht in § 16 VgV niedergelegte Gedanke zu Grunde, dass aus Doppelstellungen einer natürlichen Person sowohl auf Seiten des Auftraggebers als auch auf Seiten des Auftragnehmers typischerweise Benachteiligungen resultieren.²⁵ Das Datenscreening liefert in Form von Datenübereinstimmungen Anhaltspunkte dafür, ob Arbeitnehmer unrechtmäßig Gelder des Arbeitgebers mittels fingierter Aufträge und Scheinrechnungen auf das eigene Konto transferiert haben.²⁶

Da bei einem systematischen Abgleich von Debitoren- und Kreditorendaten auf einen umfangreichen, bereits im Unternehmen vorhandenen Datenbestand zurückgegriffen werden kann, handelt es sich dabei – gegenüber manuellen Prüfungshandlungen – um eine kostengünstige und effektive Methode, die eine Auswertung großer Datenvolumina innerhalb kürzester Zeit ermöglicht.²⁷ Angesichts rapide wachsender Datenbestände wird das Datenscreening auch in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen.²⁸

23 Zu Frühwarnindikatoren („Red Flags“) vgl. *BDI/KPMG, Sichere Geschäfte*, S. 13, abrufbar unter: http://www.bdi.eu/download_content/RechtUndOeffentlichesAuftragswesen/Broschuere_Sichere_Geschaefte_85524_KPMG_BDI.PDF; v. Rosen (Hrsg.), *Internal Investigations*, Studien des DAI, Heft 48, S. 111; *Klindworth*, Hdb. Datenprüfung, S. 208; *Wells*, *Journal of Accountancy* 12/2001, abrufbar unter: <http://www.journalofaccountancy.com/Issues/2001/Dec/EnemiesWithin.htm>; *Häfele/Schmeisky*, ZRFC 2010, S. 233 (236); *Hampel*, ZIR 2009, S. 99 (100); *Keller*, in: *Deggendorfer Forum zur digitalen Datenanalyse* (Hrsg.), *Digitale Datenanalyse*, S. 87 (90 f.); *DIIR*, *Revision der Beschaffung*, S. 71, 116 f.

24 *Kock/Francke*, NZA 2009, S. 646 (646 f.); *Kock/Francke*, ArbRB 2009, S. 110 (110 f.); *Heinson*, BB 2010, S. 3084 (3084); *Bierekoven*, CR 2010, S. 203 (203); *Joussen*, in: *Schmidt* (Hrsg.), *Jahrbuch des Arbeitsrechts*, Band 47, S. 69 (80); *Heldmann*, DB 2010, S. 1235 (1237 f.); *Mähner*, MMR 2010, S. 379 (379); *Vogt*, NJOZ 2009, S. 4206 (4214).

25 *Sturhahn*, in: *Pünder/Schellenberg*, *Vergaberecht*, § 16 VgV Rn. 1, 3.

26 *Kock/Francke*, NZA 2009, S. 646 (646 f.); *Kock/Francke*, ArbRB 2009, S. 110 (110 f.); *Bierekoven*, CR 2010, S. 203 (203); *Heldmann*, DB 2010, S. 1235 (1237 f.).

27 *Berndt/Aggeler/Teo*, BB 2012, S. 173 (174, 176); *Heinson et al.*, DuD 2010, S. 75 (76, 79).

28 So geht das *Deutsche Institut für Interne Revision* in einer Zukunftsprognose für das Jahr 2020 davon aus, dass elektronische Datenanalysen zur Fraud-Prävention etablierte Elemente sein werden, vgl. *DIIR*, *Die Interne Revision im Jahr 2020*, S. 8, abrufbar unter: <http://www.diir.de/fileadmin/fachwissen/downloads/Revision2020.pdf>; vgl. auch *Hölzer/Arendt*, ZIR 2011, S. 306 (306).

II. Wirkungen des Datenscreenings

Das Datenscreening ist als „grobgliedriges Analyseinstrument“ Teil eines mehrstufigen Verfahrens.²⁹ Die ermittelten Datenübereinstimmungen deuten auf Anomalien hin, da sie unter Wahrscheinlichkeitsgesichtspunkten nicht vorliegen dürften.³⁰ Trefferfälle liefern jedoch keine Beweise für Fehlverhalten der Arbeitnehmer. Sie erzeugen lediglich Anhaltspunkte, die durch Abweichungen vom zu erwartenden Regelverhalten auf korruptives Verhalten hindeuten.³¹ Diesen Verdachtsfällen muss in einem zweiten Schritt durch weitere Ermittlungen nachgegangen werden.³² Dabei kann sich im Einzelfall der vorhandene Verdacht bestätigen oder ergeben, dass Datenübereinstimmungen auf weniger wahrscheinlichen, aber doch plausiblen Gründen beruhen.

Der Nutzen des Datenscreenings zeigt sich daran, dass die generierten Verdachtsfälle mit manuellen Methoden nicht zu ermitteln wären, da diese allenfalls Stichproben zulassen, nicht jedoch eine Auswertung von Grundgesamtheiten.³³ Zwar wird teilweise eingewandt, das Datenscreening führe in der praktischen Anwendung zu wenigen Treffern.³⁴ Dieser Einwand kann jedoch die Wirksamkeit der Methode nicht erschüttern. Die besondere Effektivität des Datenscreenings liegt nicht darin begründet, dass es in Relation zum Prüfungsumfang eine große Zahl an Verdachtsfällen generiert, sondern darin, dass die vorhandenen Verdachtsfälle aufgedeckt werden.

B. Aktuelle Bedeutung des Datenscreenings zu Compliance-Zwecken

Die Bedeutung des Datenscreenings zu Compliance-Zwecken ergibt sich zunächst spiegelbildlich aus der Bedeutung elektronischer Datenverarbeitung

29 *Heldmann*, DB 2010, S. 1235 (1238); *Heinson*, BB 2010, S. 3084 (3084).

30 *Salvenmoser/Hauschka*, NJW 2010, S. 331 (332).

31 *Heinson*, BB 2010, S. 3084 (3084).

32 *Heinson*, BB 2010, S. 3084 (3084); *Heinson et al.*, DuD 2010, S. 75 (75 f.); *Mähner*, MMR 2010, S. 379 (379); *Kramer*, Stellungnahme zum BDSG-RegE, A-Drs. 17(4)252 F, S. 31; *v. Rosen* (Hrsg.), Internal Investigations, Studien des DAI, Heft 48, S. 60.

33 *Heydemann*, ZIR 2009, S. 155 (155); *DIIR/GDD*, Personenbezogene Datenanalyse, S. 8, abrufbar unter: https://www.gdd.de/nachrichten/.../DIIR-Datenanalyse_091209.pdf.

34 *Caspar*, DuD 2011, S. 687 (691).

im Wirtschaftsleben. Die elektronische Erfassung und Bearbeitung von Geschäftsvorfällen ist in weitem Umfang an die Stelle der Papierdokumentation getreten.³⁵ Schätzungen gehen davon aus, dass heutzutage 90 Prozent der geschäftlichen Dokumente elektronisch erstellt werden, wobei angesichts verbreiteter „papierloser Büros“ etwa 30 Prozent der Dokumente das elektronische Stadium nie verlassen.³⁶ Angesichts der Verbreitung elektronischer Datenverarbeitungssysteme im Geschäftsleben und stark wachsender Datenbestände ist die Nutzung moderner technischer Verfahren zur Analyse von Massendatenbeständen eine logische Konsequenz.³⁷

Über Nützlichkeitserwägungen hinaus ergibt sich die praktische Bedeutung des Datenscreenings zur Korruptionsbekämpfung vor allem aus den internationalen und nationalen Handlungsanweisungen der Wirtschaftsprüfer, die das Datenscreening in Form des Daten-Doubletten-Abgleichs vorsehen.

I. Anwendungsempfehlungen

Rechnungslegungsbezogene Daten sind Massendaten, die manuell nicht mehr beherrschbar und somit allenfalls in Stichproben auswertbar wären. Angesichts des hierfür erforderlichen beträchtlichen Zeit- und Ressourcenaufwandes wäre eine manuelle Auswertung weder wirtschaftlich sinnvoll noch sachlich geeignet, das für die Abschlussprüfung erforderliche Maß an Prüfungstiefe zu gewährleisten.³⁸ Aufgrund der weiten Verbreitung elektronischer Datenverarbeitung im Wirtschaftsleben muss die Prüfung von Geschäftsvorfällen als Kehrseite ebenso im Wege der elektronischen Datenverarbeitung möglich sein. Hierfür bedarf es wirkungsvoller Methoden, um Anhaltspunkte für Korruption in komplexen Datenbeständen aufzuspüren zu können.

35 *DIIR/GDD*, Personenbezogene Datenanalyse, S. 7, abrufbar unter: https://www.gdd.de/nachrichten/.../DIIR-Datenanalyse_091209.pdf.

36 *Grottke/Meyer*, in: *Hlavica/Klaproth/Hülsberg*, Wirtschaftskriminalität, S. 214.

37 Vgl. auch *DIIR/GDD*, Personenbezogene Datenanalyse, S. 7, abrufbar unter: https://www.gdd.de/nachrichten/.../DIIR-Datenanalyse_091209.pdf.

38 Das Prüfungsurteil des Abschlussprüfers setzt „hinreichende Sicherheit“ der Freiheit von wesentlichen falschen Darstellungen voraus, vgl. *Steckel*, in: *Deggendorfer Forum* (Hrsg.), *Compliance- und Risikomanagement*, S. 75 (77).

1. ISA 240

Die International Standards on Auditing (ISA) definieren als Regelungen der International Federation of Accountants (IFAC) den Prozess der Abschlussprüfung.³⁹ Unternehmen sind nicht unmittelbar zur Beachtung der ISAs im Rahmen der Abschlussprüfung verpflichtet, da es sich hierbei lediglich um ein privates berufsständisches Regelwerk handelt.⁴⁰ Eine Bindungswirkung ergibt sich insbesondere nicht aus § 317 Abs. 5 HGB, da eine Übernahme der ISAs zwar zur Diskussion steht, bislang aber nicht erfolgt ist.⁴¹ Sie sind jedoch mittelbar zu beachten, da sie einerseits weitreichend in den deutschen Prüfungsstandards umgesetzt wurden, die wiederum von nationalen Wirtschaftsprüfern zu beachten sind⁴², andererseits wird ihre zusätzliche Anwendung neben nationalen Regelungen häufig vertraglich vereinbart.⁴³

Ergeben sich im Rahmen der Abschlussprüfung Auffälligkeiten in den zu prüfenden Unternehmenszahlen, die auf Vermögensschädigungen hindeuten, so empfiehlt ISA 240 Anlage 2⁴⁴ die Durchführung eines EDV-gestützten Abgleichs der Mitarbeiter- und Lieferantenstammdaten als „Reaktion auf mögliche falsche Angaben im Jahresabschluss aufgrund von Vermögensschädigungen“.⁴⁵

39 Steckel, in: Deggendorfer Forum (Hrsg.), *Compliance- und Risikomanagement*, S. 75 (77, 79).

40 Vgl. umfassend Thüsing, *Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance*, Rn. 166–173.

41 Steckel, in: Deggendorfer Forum (Hrsg.), *Compliance- und Risikomanagement*, S. 75 (82).

42 Thüsing, *Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance*, Rn. 168–170.

43 So weist Steckel auf folgende, in der Praxis häufig anzutreffende Formulierung im Bestätigungsvermerk der Unternehmen hin: „Wir haben unsere Konzernabschlussprüfung nach § 317 HGB unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsgemäßer Abschlussprüfung unter ergänzender Beachtung der International Standards on Auditing (ISA) vorgenommen.“, zit. nach Steckel, in: Deggendorfer Forum (Hrsg.), *Compliance- und Risikomanagement*, S. 75 (82).

44 ISA 240 Anlage 2 (S. 195) sieht vor: „Performing a computerized match of the vendor list with a list of employees to identify matches of addresses or phone numbers.“, sowie „Performing a computerized search of payroll records to identify duplicate addresses, employee identification or taxing authority numbers or bank accounts.“, abrufbar unter: <http://www.ifac.org/sites/default/files/downloads/a012-2010-iaasb-handbook-isa-240.pdf>.

45 ISA 240 Anlage 2 (S. 195), abrufbar unter: <http://www.ifac.org/sites/default/files/downloads/a012-2010-iaasb-handbook-isa-240.pdf>; vgl. hierzu auch Thüsing, *Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance*, Rn. 171 f.; Deutsche Bahn, *Zwischenbericht – Überprüfung der Ordnungsmäßigkeit von Maßnahmen der Korruptionsbekämpfung in den Jahren 1998–2007*, Anlage 1; Albers, *ZRFC 2009*, S. 150 (151).

Demnach sehen die ISAs das Datenscreening als geeignete Methode an, um Daten-Doubletten aufzudecken, die auf Korruption hindeuten.⁴⁶

2. IDW-PH 9.330.3

Auch das Institut der Wirtschaftsprüfer in Deutschland (IDW) hat auf die große praktische Bedeutung von EDV-gestützten Datenanalysen im Rahmen einer effektiven Abschlussprüfung reagiert und hierzu am 15.10.2010 einen Prüfungshinweis verabschiedet (IDW-PH 9.330.3).⁴⁷ Dieser beinhaltet umfangreiche Anwendungshinweise für Datenanalysen, die im gesamten Prüfungsprozess zur Anwendung kommen können.⁴⁸ Ein mögliches Einsatzgebiet liegt in der Erkennung von Unregelmäßigkeiten in Buchungsvorfällen, wobei ein Stammdatenabgleich von Debitoren- und Kreditorenlisten samt der dazugehörigen Konten zur Untersuchung besonders risikobehafteter Geschäfte mit nahe stehenden Personen ausdrücklich als mögliches Anwendungsfeld genannt wird.⁴⁹

II. Anwendungsfälle

In der Privatwirtschaft⁵⁰ kamen Datenscreenings bislang in mehreren Fällen zum Zwecke der Korruptionsbekämpfung zum Einsatz.⁵¹ Bei der Deutschen Bahn wurden im Zeitraum von 1998 bis 2007 drei großangelegte und systematische Datenabgleiche durchgeführt.⁵² Das Ziel bestand in allen Fällen darin, anhand

46 *Thüsing*, Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance, Rn. 172.

47 Veröffentlicht in WPg Supplement 1/2011, S. 35 (35–60).

48 WPg Supplement 1/2011, S. 35 (36).

49 WPg Supplement 1/2011, S. 35 (41).

50 Auch die Finanzverwaltung führt im Rahmen der elektronischen steuerlichen Betriebsprüfung Daten-Doubletten-Abgleiche durch, um Umsatzsteuerverkürzungen durch Scheinrechnungen im Lieferantenbereich aufzudecken, vgl. *tom Suden*, Steuerrecht, S. 84. Zu Datenscreenings im Bereich der öffentlichen Verwaltung vgl. *Thüsing*, Arbeitnehmerdatenschutz und Compliance, Rn. 157–164; *Thüsing/Forst*, RDV 2011, S. 163 (167); sowie zum „Datenabgleich zur Missbrauchskontrolle im Bereich der Sozialleistungen“, *Zahn*, Datenabgleich, S. 18 ff.

51 Zu weiteren Fällen von Missbrauch der Beschäftigten Daten in den Jahren 2008 und 2009 vgl. *Oberwetter*, NZA 2008, S. 609 (609–613); *Maties*, NJW 2008, S. 2219 (2219–2225).

52 *Deutsche Bahn*, Zwischenbericht – Überprüfung der Ordnungsmäßigkeit von Maßnahmen der Korruptionsbekämpfung in den Jahren 1998–2007, S. 16. Vgl. hierzu auch