



# Internal Investigations: Hate Speech und Cybermobbing

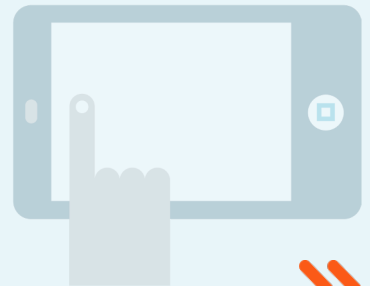
„White Collar“-Team im Fokus



# Der Hintergrund

Hate Speech und Cybermobbing gewinnen im Unternehmenskontext zunehmend an Relevanz. Digitale Übergriffe finden heute nicht nur auf öffentlichen Plattformen statt, sondern auch in internen Chats und Meeting-Tools.

Die Folgen können gravierend sein: Betroffene leiden häufig unter Angst und Stress, das Arbeitsklima verschlechtert sich, die Produktivität sinkt – und das Compliance-Risiko für Unternehmen steigt.



# Die grundsätzlichen Risiken

Regelmäßig geht es bei Hate Speech und Cybermobbing auch um strafrechtlich relevante Sachverhalte. In Betracht kommen u.a. Beleidigung, üble Nachrede und Verleumdung, Bedrohung, Nötigung, Nachstellung / Stalking, oder insbesondere bei rassistischen oder antisemitischen Inhalten – Volksverhetzung.

Rechtlich steht die Bewertung solcher Äußerungen häufig im Spannungsfeld zur Meinungsfreiheit aus Art. 5 Abs. 1 S. 1 Grundgesetz, was eine einzelfall- und kontextspezifische Analyse erforderlich macht.



# Konkrete Risiken für Unternehmen

Für Unternehmen können sich neben Reputationsschäden – insbesondere im Zusammenhang mit Ermittlungsverfahren, Durchsuchungen, Beschlagnahmen – auch persönliche Haftungsrisiken für Verantwortliche ergeben, etwa wenn Hinweisen auf Hate Speech / Cybermobbing nicht nachgegangen wird oder strukturelle Defizite offenkundig werden.

Unternehmen trifft die Pflicht, ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu gewährleisten – auch in der digitalen Kommunikation. Eine unterlassene oder unzureichende Reaktion auf gemeldete Hate Speech-Vorfälle kann das Risiko zivil-, arbeits- und strafrechtlicher Konsequenzen erhöhen.



# Fallstricke im Umgang mit gemeldeten Hate-Speech-Vorfällen

Aus Internal-Investigations-Perspektive stellen sich u.a. folgende Fragen:

- Wie werden Hinweise auf mögliche Straftaten dokumentiert, priorisiert und rechtssicher aufgeklärt?
- Welche Daten dürfen im Rahmen der Untersuchung erhoben und ausgewertet werden?
- Wann ist eine Einbindung oder Information der Strafverfolgungsbehörden geboten oder strategisch sinnvoll?
- Wie werden Betroffene geschützt und gleichzeitig die Rechte der beschuldigten Personen gewahrt?
- Wie werden Ergebnisse so aufbereitet, dass sie sowohl arbeitsrechtlich als auch in einem möglichen Strafverfahren verwertbar sind?



# Beratungsbedarf oder konkrete Fragen?

Sprechen Sie uns an!

Wir unterstützen Sie kurzfristig und entwickeln einen auf Ihr Unternehmen zugeschnittenen Investigations- und Maßnahmenplan – von der ersten Risikoeinschätzung über die rechtssichere interne Untersuchung bis hin zu konkreten Folgemaßnahmen.



**Dr. Bettina Enz**  
Rechtsanwältin / Counsel



**Sarah Bohn**  
Rechtsanwältin / Associate