

# Compliance nicht ohne Arbeitnehmerdatenschutz!

Der Begriff „Compliance“ ist inzwischen allgegenwärtig. Egal, ob Berichte in der Zeitung, im Internet oder aktuelle Entscheidungen der Gerichte betrachtet werden, deutlich wird, die Unternehmen müssen sich zwingend mit diesem Thema beschäftigen. Aber was heißt das eigentlich konkret?

Compliance werden allgemein hin zunächst einmal als die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, regulatorische Standards sowie die Erfüllung weiterer, wesentlicher und zumeist vom Unternehmen selbst gesetzter ethischer Standards und Anforderungen definiert.<sup>1</sup> Dahinter steht das Interesse der Unternehmen, Schäden durch illegale Aktivitäten aus den Unternehmen heraus zu vermeiden.<sup>2</sup> Die Compliance-Pflicht der Unternehmen lässt sich dabei durchaus gesetzlichen Regelungen entnehmen (vgl. §§ 76 Abs. 1, 93 Abs. 1 S. 1 AktG, § 43 Abs. 1 S. 1 GmbHG oder §§ 27 Abs. 1 S. 1, 34 Abs. 1 S. 1 GenG). Aktuelle Skandale großer Unternehmen (Puma, Siemens, Deutsche Bahn usw.) zeigen jedoch, dass das Interesse der Unternehmen an der Verhinderung von Wirtschaftskriminalität und das Schutzbedürfnis der Mitarbeiter vor uneingeschränkter Überwachung nicht immer konform laufen.<sup>3</sup>

Für die Umsetzung der Compliance-Pflicht wird nämlich zumeist eine Kontrolle des rechtskonformen Verhaltens durch die Unternehmensführung als notwendig erachtet.<sup>4</sup> Das beinhaltet aber in der Regel auch das Element der Mitarbeiterüberwachung (z.B. ein sogenanntes Mitarbeiterscreening).<sup>5</sup> Folge ist das Sammeln einer Vielzahl von Informationen über den Mitarbeiter und die Gefahr eines allumfassenden Persönlichkeitsprofils desselben. Die Arbeitnehmer sind dem jedoch nicht völlig schutzlos ausgeliefert. Vielmehr besteht eine Vielzahl an Vorschriften, die von der Unternehmensführung zu beachten sind. Dabei wurde in den letzten Jahren der Beschäftigtendatenschutz grundlegenden Reformen unterworfen. Hinzu kommt, dass auch zurzeit weitere Änderungen geplant sind, die den Schutz des Mitarbeiters weiterhin verbessern sollen.<sup>6</sup> Sowohl die Unternehmensführung als auch die Interessenvertreter und Datenschutzbeauftragten eines Betriebes sind daher gefordert, bei der Umsetzung von Compliance auf eine rechtskonforme Auslegung hinzuwirken.<sup>7</sup> Notwendig ist jedoch dabei, dass sich alle Beteiligten über die Rechte der Belegschaft bewusst sind, die vorhandenen Rechtsgrundlagen sowie deren zu erwartenden Änderungen überhaupt kennen und diese rechtskonform im eigenen Betrieb umsetzen können.

---

<sup>1</sup> So z.B. *Krügler*, Compliance – ein Thema mit vielen Facetten, Umwelt Magazin, Heft 7/8 2011, S. 50.

<sup>2</sup> Vgl. *Schmidt/Jakob*, Die Zulässigkeit IT-gestützter Compliance- und Risikomanagementsysteme nach der BDSG-Novelle, DuD 2011, S. 88.

<sup>3</sup> Zur Überwachung mittels Video vgl. *Mester*, Kontrolle von Beschäftigten mittels Videoüberwachung, in: Schartner/Taeger (Hrsg.), DACH Security 2011, S. 225.

<sup>4</sup> Zur Kritik an Datenschutz-Compliance siehe auch *Mester*, Selbstbestimmung in einer Welt der Netze, DuD 2011, Heft 10.

<sup>5</sup> Vgl. *Schmidt*, Datenschutzrechtliche Zulässigkeit von Mitarbeiterscreenings, in: Taeger (Hrsg.), Digitale Evolution, Edeweck 2010, S. 59.

<sup>6</sup> Zu den geplanten Änderungen siehe BR-Drucksache 535/10 vom 5.11.2010.

<sup>7</sup> Zur Verantwortung von Mitarbeitervertretung siehe im Einzelnen *Mester*, Arbeitnehmerdatenschutz-Notwendigkeit und Inhalt eines Arbeitnehmerdatenschutzgesetzes, Edeweck 2008, S. 277 ff.

# Compliance nicht ohne Arbeitnehmerdatenschutz!

Dr. Britta A. Mester  
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

6. dtb-Forum für Arbeitnehmervertreter 2011

## Ausgangssituation

- ▶ Griechen betrügen Puma um Millionen  
25.10.2010 Financial Times Deutschland
- ▶ Siemens-Skandal: Klage und Vergleiche  
28.1.2009 Compliance-Magazin.de
- ▶ Haftung des Compliance-Beauftragten bei Untätigkeit  
17.7.2009 (5 StR 394/08)

➔ **Interesse des Unternehmens, Schäden durch illegale Aktivität aus dem Unternehmen heraus zu verhindern!**

## Compliance

- ➔ „...die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen, regulatorischer Standards und Erfüllung weiterer, wesentlicher zumeist von dem jeweiligen Unternehmen selbst gesetzter ethischer Standards und Anforderungen.“

### Ausgangsfrage:

### Sind Compliance....

- ▶ ... notwendiger Bestandteil des Risikomanagement?
- ▶ ... notwendiges Instrument zur Verhinderung von Wirtschaftskriminalität?
- ▶ ... notwendiges Element einer ordnungsgemäßen Unternehmensführung (Corporate Governance)?

- ➔ **Mitarbeiterüberwachung also unvermeidbar und Beschäftigtendatenschutz nicht zu beachten?**

## Überblick/Themeninhalte

- ▶ Informationelle Selbstbestimmung am Arbeitsplatz, was heißt das?
- ▶ Vorhandene Haftungsrisiken.
- ▶ Beschäftigtendatenschutz bisher/jetzt/zukünftig: Notwendigkeit des Arbeitnehmerschutzes.
- ▶ Zu beachtende Gesetzesgrundlagen.

➔ **Aufgabe, Chance und Risiko der  
Mitarbeitervertretung?**

Dr. Britta A. Mester

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
Fakultät II – Institut für Rechtswissenschaften  
Postfach 2503  
26111 Oldenburg

e-mail: [britta.mester@uni-oldenburg.de](mailto:britta.mester@uni-oldenburg.de)  
[britta.mester@dud.de](mailto:britta.mester@dud.de)