



Julia Kroh

Effektive Personalführung und Compliance mit Blick auf den Arbeitnehmerdatenschutz

Inhaltsverzeichnis

A. Einleitung	13
I. Begrenzung des Untersuchungsgegenstandes	16
II. Gang der Untersuchung	17
B. Ausgangssituation	19
I. Compliance im Rahmen einer effektiven Personalführung	19
1. Begrifflichkeit	19
a) Motive für die Einführung von Compliance-Maßnahmen	24
aa) Vermeidung von Haftungsrisiken	24
bb) Schutz der Arbeitnehmer	26
cc) Unternehmensimage	27
b) Struktur und Aufbau einer Compliance-Organisation	28
c) Arbeitsrechtliche Implementierung	29
aa) Direktionsrecht des Arbeitgebers	30
cc) Änderungskündigung	33
dd) Betriebsvereinbarung	33
2. Gesetzestreue der Mitarbeiter unter Compliance-Gesichtspunkten	34
a) Gesellschaftsspezifische Vorgaben	35
aa) Vorgaben für Wertpapierdienstleistungsunternehmen	35
bb) Rechtliche Organisationsanforderungen in der Aktiengesellschaft	36
cc) Deutscher Corporate Governance Kodex	37
dd) Ausstrahlungswirkung	38
b) Strafrechtlich relevante Gesetzesverstöße	38
aa) Strafbarkeit nach dem StGB	38
(1) Untreue (§ 266 StGB)	39
(2) Korruption (§§ 299, 331 ff. StGB)	40
(3) Organisationshandeln als Strafhaftungsrisiko	41
bb) Aufsichtspflichtverletzung (§ 130 OWiG)	42
cc) Strafrechtliche Nebengesetze	44
dd) Haftung des Compliance-Officers	45
c) Privatrechtlich relevante Verfehlungen der Mitarbeiter	46
d) Keine rechtliche Verpflichtung zur Einführung eines Compliance-Systems	49
3. Unternehmenseigener Verhaltenskodex	51
a) Ethik-Richtlinien	52
b) Whistleblowing	55
4. Ausblick	58
II. Datenschutzrechtliche Grundlagen	60
1. Begrifflichkeit	60

a) Entwicklung der allgemeinen Datenschutzgesetzgebung	61
b) Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis	64
aa) Personalakten.....	65
bb) Telekommunikationsmittel	66
cc) Compliance-Maßnahmen	67
c) Arbeitnehmerdatenschutz.....	67
2. Verfassungsrechtlicher Rahmen.....	69
a) Grundrechte der Arbeitnehmer	69
aa) Recht auf informationelle Selbstbestimmung	70
bb) Recht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme.....	71
cc) Verfassungsrang des Datenschutzes.....	73
b) Drittwirkung von Grundrechten im Arbeitsrecht.....	75
c) Überwiegende Arbeitgeberinteressen	76
3. Systematik des Datenschutzrechts	78
a) Das Internationale Privatrecht des (Arbeitnehmer-) Datenschutzes	78
b) Subsidiarität des Bundesdatenschutzgesetz gegenüber spezielleren Bundesvorschriften.....	80
c) Verbot mit Erlaubnisvorbehalt	83
d) Gesetzliche Grundbegriffe	85
aa) Personenbezug der Daten	85
bb) Relevante Phasen des Umgangs mit Daten.....	87
cc) Datenverarbeitende Stelle.....	88
e) Gebote für den Umgang mit personenbezogenen Daten.....	89
aa) Grundsatz der Datenvermeidung und Datensparsamkeit	89
bb) Direkterhebung beim Arbeitnehmer	90
cc) Zweckbindungsgrundsatz	91
f) Rechte der Betroffenen.....	92
aa) Informationsrechte.....	92
bb) Korrekturrechte	94
g) Betrieblicher Datenschutzbeauftragter.....	97
aa) Bestellung, Rechte und Aufgaben	97
bb) Haftungsrechtliche Problematik.....	100
4. Ausblick	103
C. Gesetzlicher Rahmen für Datenschutz und Compliance	105
I. Notwendigkeit(en) eines neuen Gesetzes	105
1. Regelungstechniken der Erlaubnis	107
a) Gesetzliche Erlaubnistatbestände.....	108
b) Einwilligung.....	110

c) Betriebsvereinbarungen.....	111
2. Gesetzeseinheit oder Gesetzesmehrheit	112
3. Gesetzgebungskompetenz	114
II. Regelung durch gesetzliche Erlaubnistatbestände.....	116
1. Bisherige Rechtslage	117
a) Erlaubnisnorm § 28 BDSG	117
b) Erlaubnisnorm § 32 BDSG	121
aa) Grundregel § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG	122
bb) Maßstab der Erforderlichkeit	123
cc) Sonderregel § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG	125
dd) Erweiterter Geltungsbereich	126
ee) Ausblick.....	127
c) Konkurrenzen.....	128
aa) Abgrenzung zwischen § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 2 BDSG und § 32 BDSG	130
bb) § 28 Abs. 1 S. 2 BDSG nach der Bundesdatenschutzgesetz-Novelle 2009.....	131
d) Europäische Vorgaben	131
aa) Datenschutzrichtlinie 95/46/EG	132
bb) Mindeststandard oder Vollharmonisierung?	135
2. Gesetzesentwürfe	137
a) Bundesregierung (Fraktionen CDU/CSU und FDP).....	137
b) SPD-Fraktion	140
c) Fraktion Bündnis 90/Die Grünen	142
3. Datenverwendung im Arbeitsverhältnis.....	143
a) Mitarbeiterkontrolle durch den Arbeitgeber	145
aa) Zulässigkeit nach bisheriger Rechtslage	147
bb) Zulässigkeit nach möglicher neuer Rechtslage.....	149
(1) Gesetzentwurf der Bundesregierung	149
(2) Gesetzesentwürfe der Oppositionsfraktionen	152
b) Maßnahmen zur Korruptions- und Kriminalitätsbekämpfung.....	154
aa) Zulässigkeit nach bisheriger Rechtslage	155
(1) Repressive Compliance-Maßnahmen	155
(2) Präventive Compliance-Maßnahmen	161
bb) Zulässigkeit nach möglicher neuer Rechtslage.....	163
(1) Repressive Compliance-Maßnahmen	164
(2) Präventive Compliance-Maßnahmen	170
c) Datenverwendung durch den Betriebsrat	171
aa) Zulässigkeitsprüfung	171
bb) Kontrollmöglichkeiten	174
d) Bewertung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung	176
aa) Regelungstechnik	178

bb) Anwendungsbereich.....	180
cc) Rechtssicherheit.....	182
dd) Ausblick	183
III. Regelung durch Einwilligung.....	186
1. Bisherige Rechtslage	186
2. Geplante Neuregelung.....	189
3. Bewertung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung.....	192
IV. Regelung durch Betriebsvereinbarung.....	196
1. Bisherige Rechtslage	196
2. Geplante Neuregelung.....	199
3. Bewertung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung.....	201
D. Bestehende Regelungslücken.....	205
I. Datenaustausch im Konzern	205
1. Bisherige Rechtslage	206
a) Fehlendes Konzernprivileg	206
b) Auftragsdatenverarbeitung nach § 11 BDSG	210
c) Sonderproblem: international operierende Konzerne	212
2. Fehlen einer Neuregelung	215
3. Bewertung und Vorschlag.....	217
II. Beweisverwertung bei unzulässiger Datenerhebung.....	222
1. Beweisverwertungsverbot	222
a) Verletzung von materiell-rechtlichen Vorschriften	223
b) Verletzung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates.....	225
2. Sachvortragsverwertungsverbot.....	226
3. Fernwirkung	228
4. Bewertung und Ausblick.....	229
E. Fazit.....	231
F. Literaturverzeichnis.....	235