

Compliance gegen Datenschutz

RECHTSPRECHUNG *Compliance dient der Kontrolle der Beschäftigten. Bei jeder Maßnahme hat die Interessenvertretung gesondert mitzubestimmen. Geht es um Überwachung durch digitale Kanäle, sind die Rechte der Beschäftigten besonders gefährdet. Der Arbeitnehmerdatenschutz ist zu beachten. Viele Details hat die Rechtsprechung geklärt.*

VON WOLF KLIMPE-AUERBACH UND THOMAS BERGER

DARUM GEHT ES

1. Compliance-Maßnahmen müssen die Rechte der Arbeitnehmer beachten.
2. Nach dem Bundesarbeitsgericht ist die Mitbestimmung für jede Compliance-Vorschrift einzeln zu prüfen.
3. Besondere Aufmerksamkeit sollten Belegschaftsvertretungen Regelungen zur digitalen Überwachung schenken.

Eigentlich sollte es selbstverständlich sein, dass Unternehmen die für jedermann gültigen Gesetze anerkennen und einhalten. Nichts anderes bezeichnet der Begriff Compliance. Wie viele Daten- und Finanzskandale in Unternehmen und zuletzt die Dieselgate-Affäre bei Volkswagen gezeigt haben, hapert es aber oft daran. Daher ist eine Compliance-Organisation notwendig. Deren Aufbau ist ohne oder gegen betriebliche Interessenvertretungen rechtmäßig nicht möglich, da vielfältige Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte zu beachten sind und Compliance zudem ohne Beteiligung der Belegschaften nicht effizient möglich ist.

Compliance zielt darauf ab, Haftungsrisiken und Rufschädigungen von Unternehmen und seiner Mitarbeiter zu vermeiden. Ansonsten drohen Gewinneinbrüche bis hin zu deren Existenzgefährdung, Verschlechterung der Arbeitsbedingungen und Abbau von Arbeitsplätzen.

Die rechtlichen Anforderungen an die Errichtung und Erhaltung eines wirksamen Compliance-Systems laufen auf einen Mindeststandard für alle Unternehmen hinaus:

»Es darf keine Einfallstore für (systematische) Regelverstöße im und aus dem Unternehmen heraus geben.«¹

Mit Compliance lassen sich allerdings nur solche Maßnahmen rechtfertigen, die geeignet sind, unternehmensbezogene Verstöße mit hoher Wahrscheinlichkeit zu unterbinden. Ziel kann weder eine Aufsicht um der Aufsicht

willen noch die Verhinderung von Pflichtverletzungen um jeden Preis sein. Ungeeignet sind demnach Anforderungen an Compliance, deren praktische Umsetzung lebensfremd oder mit unverhältnismäßig hohen Kosten verbunden ist, die den Betriebsfrieden unzumutbar stören, die die Beschäftigten schikanieren oder ihre Menschenwürde verletzen.

In der Hitze der Auseinandersetzungen um das Verhindern von Regelverstößen aus dem Unternehmen heraus wird oft übersehen, dass Compliance-Konzepte im Unternehmen selbst »compliant« sein müssen – also sich an Recht und Gesetz zu halten haben.

Das heißt: Verhindern, Aufdecken und Ahnden von Rechtsverstößen darf insbesondere die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten nicht verletzen und die zwingenden Beteiligungsrechte der betrieblichen Interessenvertretungen ignorieren.

Verstöße dagegen führen zur Schadensersatz- und Schmerzensgeldpflicht des Unternehmens oder können Ordnungsgeld- oder sogar Straftatbestände erfüllen, insbesondere

- Arbeitnehmerüberwachung mittels technischer Einrichtungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG wie heimliche Videoaufnahmen ohne Anlass und ohne Beteiligung des Betriebsrats,
- Spindkontrollen in Abwesenheit der Betroffenen,
- anlassunabhängige Kontrolle der Telekommunikation,

¹ Dann/Mengel, Tanz auf einem Pulverfass oder wie gefährlich leben Compliance-Beauftragte?, in: NJW 2010, 3265 ff.

- Aufspielen von »Trojanern« auf dienstlich oder privat benutzte PCs und Smartphones.

Zudem sind sie strafbar, etwa wenn

- heimlich Gespräche aufgezeichnet werden, § 201 Strafgesetzbuch (StGB),
- private E-Mails abgefischt werden, § 206 StGB, oder
- gegen Datenschutzbestimmungen verstoßen wird, §§ 43, 44 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG).²

Ethikregeln

Ethikrichtlinien und Verhaltenskodizes sind nicht generell und insgesamt mitbestimmungspflichtig, wenn auch in der Regel Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 6 BetrVG tangiert sind. Nach der »Honeywell«-Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) ist die Mitbestimmung für jede Regelung gesondert zu prüfen.³ Dennoch bleibt die Einführung von Ethikregeln, Hinweisgeber- und Meldeverfahren sowie

BAG-ENTSCHEIDUNG »HONEYWELL«

»Der Betriebsrat hat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber in einem Verhaltenskodex das Verhalten der Arbeitnehmer und die betriebliche Ordnung regeln will. Das Mitbestimmungsrecht an einzelnen Regelungen begründet nicht notwendig ein Mitbestimmungsrecht am Gesamtwerk.«

Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22.7.2008 – Aktenzeichen: 1 ABR 40/07

von unternehmensinternen Untersuchungen insgesamt mitbestimmungspflichtig, wenn sie einheitlich eingeführt werden sollen. Das ist in der Praxis oft der Fall. Daher können Arbeitnehmervertretungen nicht nur auf mitbestimmungspflichtige Elemente, sondern auch auf andere effektiv Einfluss nehmen.

Nicht selten erlassen Arbeitgeber Ethikregeln über verbotene Liebe. Sie sind unwirksam. Eine Ethikrichtlinie darf einem Mitarbeiter nicht verbieten, mit jemandem auszugehen

oder eine Liebesbeziehung einzugehen, der Einfluss auf die Arbeitsbedingungen nehmen kann oder deren Arbeitsbedingungen von der anderen Person beeinflusst werden können. Ein solches Verbot verstößt gegen den Menschenwürdeartikel 1 des Grundgesetzes (GG) sowie gegen die durch Art. 2 GG geschützte allgemeine Handlungsfreiheit der Beschäftigten.⁴

Nach der Auffassung des BAG sind Regelungen über private Beziehungen im Betrieb allerdings nicht von vorneherein der Mitbestimmung entzogen. Schließlich soll der Betriebsrat ja gerade darauf achten, dass durch die Regelung Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer nicht verletzt werden. Das gilt zum Beispiel auch beim Verhältnis von Untergebenen und Vorgesetzten. Hier können Liebesbeziehungen oder enge Freundschaften durchaus Einfluss auf andere haben.⁵

Meldeverfahren

Ordnet der Arbeitgeber an, dass ihm jeglicher Verstoß gegen die Ethikrichtlinie entweder über den Vorgesetzten, über eine anonyme Telefonhotline oder über ein Ethikbüro mitgeteilt werden muss, unterliegt dieses Verfahren der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.⁶

Das Mitbestimmungsrecht bei einem »Meldeverfahren« bezüglich bestimmter Tatbestände begründet allerdings noch kein Mitbestimmungsrecht bei den zu meldenden Tatbeständen selbst, weil der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG nur bei Maßnahmen mitzubestimmen hat, die das Ordnungsverhalten der Arbeitnehmer im Betrieb betreffen, während Maßnahmen, die das Arbeitsverhalten regeln sollen, nicht mitbestimmungspflichtig sind. Darunter sind solche Maßnahmen zu verstehen, mit denen die Arbeitspflicht unmittelbar konkretisiert und abgefordert wird.⁷

Ausländische Regelungen

Ausländische Vorschriften sind jedenfalls dann keine die Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Eingangshalbsatz BetrVG ausschließende gesetzliche Regelungen, wenn es an einer wirksamen völkerrechtlichen Transformation in das deutsche Arbeitsrecht fehlt. Führt ein deutscher Arbeitgeber die Ethikrichtlinie seiner amerikanischen Muttergesellschaft

² Maschmann, Corporate Compliance, in: AuA 2009, 72
³ BAG 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, in: AiB 2008, 669 ff.

⁴ LAG Düsseldorf 14. 11. 2005 – 10 TaBV 46/05, in: AuR 2006, 132
⁵ BAG 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, aaO.
⁶ LAG Düsseldorf 14.11.2005 – 10 TaBV 46/05, aaO.
⁷ BAG 27.1.2004 – 1 ABR 7/03, in: NZA 2004, 556; BAG 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, aaO.



Schöne neue Arbeitswelt

Lothar Schröder / Hans-Jürgen Urban (Hrsg.)

Gute Arbeit Ausgabe 2016
Digitale Arbeitswelt - Trends und Anforderungen
2015. 410 Seiten, gebunden
€ 39,90
ISBN: 978-3-7663-6459-3

www.bund-verlag.de/6459



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/795010-20

ZUM THEMA

Lasse Pütz und Lena-Marie Wenzke: Compliance Management-Systeme / Ohne Wertemanagement keine wirksame Compliance,
in: CuA 4/2015, 14 ff.

deutschlandweit in seinen Betrieben ein, hat der Gesamtbetriebsrat das Mitbestimmungsrecht wahrzunehmen. Das liegt daran, dass nach dem Selbstverständnis des Unternehmens die Ethikrichtlinie nur in allen Betrieben einheitlich eingeführt werden kann. Sollen solche Regelungen in einem Konzern mit in Deutschland ansässigen Konzernunternehmen eingeführt werden, ist der Konzernbetriebsrat in drei Fällen zuständig:

- wenn die von den Arbeitgebern beabsichtigte Einführung des Verhaltenskodexes den gesamten Konzern und nicht lediglich einzelne Konzernunternehmen oder Betriebe betrifft,
- wenn der Verhaltenskodex eine konzernweitliche »Unternehmensphilosophie« umsetzt,
- wenn für ein »ethisch-moralisch einheitliches Erscheinungsbild« und eine konzernweite Identität gesorgt werden soll. Denn ein konzernbezogenes identitätsstiftendes »ethisch-moralisches Erscheinungsbild« ist nur einheitlich umsetzbar.⁸

Betriebliche Ordnung

Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber in einem Verhaltenskodex das Verhalten der Arbeitnehmer und die betriebliche Ordnung regeln will, § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Das Mitbestimmungsrecht setzt nicht voraus, dass es sich um verbindliche Verhaltensregeln handelt. Es reicht aus, dass es sich um Maßnahmen handelt, die das Verhalten der Arbeitnehmer in Bezug auf die betriebliche Ordnung betreffen, ohne dass sie verbindliche Vorgaben zum Inhalt haben.

Es genügt, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, das Verhalten der Arbeitnehmer zu steuern oder die Ordnung des Betriebs zu gewährleisten.⁹

Leben außerhalb des Betriebs

Mit wem ein Mitarbeiter im privaten Lebensbereich außerhalb des Betriebs befreundet ist, welches Auto er fährt, wo er einkauft, wie er sein Sexualleben führt – all das geht den Arbeitgeber nichts an, und damit auch nicht den Betriebsrat.

Der Begriff des Betriebs ist allerdings nicht räumlich zu verstehen. Das Mitbestimmungs-

recht des Betriebsrats besteht auch dann, wenn es um das Verhalten der Arbeitnehmer außerhalb der Betriebsstätte, etwa gegenüber Kunden und Lieferanten, geht.¹⁰ Daher hat das BAG die Einführung von Regelungen für mitbestimmungspflichtig erklärt, die Redakteuren einer Wirtschaftszeitung Vorgaben über den Privatbesitz von Wertpapieren und über Nebenaktivitäten machten.¹¹

Das Mitbestimmungsrecht setzt nicht notwendig voraus, dass es sich um verbindliche Verhaltensregeln handelt. Es reicht aus, wenn die Maßnahme darauf gerichtet ist, das Verhalten der Arbeitnehmer zu steuern oder die Ordnung des Betriebs zu gewährleisten.¹²

»Ob E-Mail-Kontrollen zulässig sind, hängt davon ab, ob die Privatnutzung des betrieblichen E-Mail-Accounts erlaubt oder ob sie verboten ist.«

WOLF KLIMPE-AUERBACH / THOMAS BERGER

E-Mail-Überwachung

Ob E-Mail-Kontrollen zulässig sind, hängt davon ab, ob die Privatnutzung des betrieblichen E-Mail-Accounts erlaubt oder verboten ist. Oft ist es Arbeitnehmern gestattet, auch private E-Mails über den geschäftlichen Zugang zu versenden oder zu empfangen. Der Arbeitgeber wird dann zum Anbieter von Telekommunikationsdiensten und ist zur Einhaltung des Fernmeldegeheimnisses verpflichtet, § 3 Nr. 6 Telekommunikationsgesetz (TKG). Verstöße gegen das Fernmeldegeheimnis sind strafbar.

⁸ BAG 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, aaO.

⁹ Vgl. BAG 18.4.2000 – 1 ABR 22/99, in: AP BetrVG 1972 § 87 Überwachung Nr. 33

¹⁰ BAG 27.1.2004 – 1 ABR 7/03, aaO.

¹¹ BAG 28.5.2002 – 1 ABR 32/01

¹² BAG 22.7.2008 – 1 ABR 40/07, aaO.; BAG 18.4.2000 – 1 ABR 22/99, in: NZA 2000, 1176

Das kann man auch durch eine Betriebsvereinbarung nicht umgehen.

Ist die private Nutzung des Mail-Accounts erlaubt, wären Zugriffe des Arbeitgebers ohne Zustimmung des Arbeitnehmers darauf wegen des Verstoßes gegen Art. 10 GG (Brief- und Fernmeldegeheimnis) nichtig.

Sind ausdrücklich nur dienstliche E-Mails erlaubt, dann wäre eine betriebliche Vereinbarung über anlasslose Kontrollen wegen des Verstoßes gegen das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung aus Art. 2 GG unwirksam.¹³

Videüberwachung

Die Überwachung mittels installierter Videokameras ist mitbestimmungspflichtig, § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG. Eine anlasslose Überwachung der Arbeitnehmer verstößt gegen deren allgemeines Persönlichkeitsrecht und ist deshalb unzulässig – selbst wenn der Betriebstrat zustimmt. Lediglich § 32 Abs. 1 Satz 2 BDSG lässt eine Videüberwachung in sehr engen Grenzen zu. Das träfe zu, wenn drei Voraussetzungen vorliegen:

- Tatsächliche Anhaltspunkte begründen den Verdacht, dass der Betroffene im Beschäftigungsverhältnis eine Straftat begangen hat.
- Das Erheben, Verarbeiten oder Nutzen ist zur Aufdeckung erforderlich.
- Das schutzwürdige Interesse des Beschäftigten an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt nicht.

Art und Ausmaß im Hinblick auf den Überwachungsanlass dürfen nicht unverhältnismäßig sein, so dass dem Arbeitgeber keinerlei Handlungsalternativen zur Verfügung stehen dürfen, die einen geringeren Eingriff in die Rechte der Arbeitnehmer darstellen.¹⁴

Ein Beispiel: Ein Arbeitgeber darf einen arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer nicht durch einen Detektiv heimlich mit Videoaufzeichnungen und Fotos observieren lassen. Außer er kann den Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen erschüttern.¹⁵

Zugriff auf Betriebsratsdaten

Ein Arbeitgeber ist nicht berechtigt, in die elektronischen Dateien des Betriebsrats Einsicht

zu nehmen und diese auszuwerten. Wenn dies – unbefugterweise – doch der Fall war, ist der Arbeitgeber gehindert, die Informationen zu verwerten. Wichtig für die betriebliche Interessenvertretung: Sie ist nicht verpflichtet, einer entsprechenden Auswertung und Verwertung zuzustimmen.¹⁶

GPS-Überwachung

Arbeitgeber, die ihre Arbeitnehmer mit einem GPS-Sender überwachen wollen, machen sich strafbar. So hat es der Bundesgerichtshof (BGH) entschieden.

In einem konkreten Fall ging es darum, dass ein Unternehmen einen Privatdetektiv beauftragt hatte, am Auto eines Arbeitnehmers einen GPS-Sender anzubringen. Damit sollten Bewegungsprofile erstellt werden, um einem Verdacht auf Unterschlagung, Wettbewerbsverstöße und Wirtschaftsspionage nachzugehen.¹⁷

Schrankdurchsuchung

Arbeitnehmer müssen darauf vertrauen können, dass ihnen zugeordnete persönliche Schränke nicht ohne ihr Einverständnis geöffnet und durchsucht werden. Geschieht dies dennoch, liegt – unbeschadet einer möglichen Verletzung datenschutzrechtlicher Bestimmungen – regelmäßig ein schwerwiegender Eingriff in ihr allgemeines Persönlichkeitsrecht vor. Der Eingriff kann nur durch zwingende Gründe gerechtfertigt sein.

Liegen die nicht vor, dann hat das zur Folge: Die Ergebnisse der Schrankdurchsuchung in Abwesenheit des Arbeitnehmers dürfen vor Gericht nicht als Beweis vorgelegt werden.¹⁸ Man spricht von einem Beweisverwertungsverbot. ◀



Rechtsanwalt Wolf Klimpe-Auerbach, Richter am Arbeitsgericht a. D.
klimpe-auerbach@bghp.de



Rechtsanwalt Thomas Berger, Fachanwalt für Arbeitsrecht
berger@bghp.de

Beide: Berger, Groß, Höhmann & Partner
Rechtsanwälte, Berlin
www.bghp.de

IT-GRUNDRECHT

»Das allgemeine Persönlichkeitsrecht (Art. 2 Abs. 1 i.V.m. Art. 1 Abs. 1 GG) umfasst das Grundrecht auf Gewährleistung der Vertraulichkeit und Integrität informationstechnischer Systeme.«

Bundesverfassungsgericht, Urteil vom 27.2.2008 – 1 BvR 370/07

¹³ BVerfG 27.2.2008 – 1 BvR 370/07 und 1 BvR 595/07, in: NJW 2008, 822

¹⁴ BAG 27.3.2003 – 2 AZR 51/02, in: NZA 2003, 1193

¹⁵ BAG 19.2.2015 – 8 AZR 1007/13, in: AuR 4/2015, 157 und ZD 2015, 484

¹⁶ LAG Düsseldorf 7.3.2012 – 4 TaBV 87/11, in: CuA 4/2012, 18 und ZD 2012, 340

¹⁷ BGH 4.6.2013 – 1 StR 32/13, in: ZD 2013, 502

¹⁸ BAG 20.6.2013 – 2 AZR 546/12, in: NZA 2014, 143