

1	Einleitung	1
1.1	Berechtigung des Arbeitgebers zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle	2
1.2	Pflicht des Arbeitgebers zur „Compliance“?	2
1.3	Rechtliche Grenzen der Arbeitnehmerkontrolle im Überblick	3
1.3.1	Datenschutzrecht	3
1.3.2	Strafgesetzbuch und Strafprozessordnung	5
1.3.3	Telekommunikationsrecht	5
1.3.4	Betriebsverfassungsgesetz	5
1.3.5	Deutscher Corporate Governance Kodex	6
1.3.6	Verbandssanktionengesetz-Entwurf	6
1.3.7	Abwägung von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen	6
	Literatur	9
2	Maßnahmen der regelmäßigen Selbstkontrolle	11
2.1	Interne Informationsbeziehungen	11
2.1.1	Melde- und Berichtspflichten des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber	12
2.1.2	Internes Whistleblowing und weitere Meldestellen	14
2.2	Vorbemerkung: Schutz personenbezogener Daten durch das Datenschutzrecht	21
2.2.1	Kernregelungen von DSGVO und BDSG	22
2.2.2	Rechtsgrundlage: Einwilligung des Arbeitnehmers	23
2.2.3	Rechtsgrundlage: Betriebsvereinbarung	24
2.2.4	Rechtsgrundlage: § 26 BDSG	26
2.2.5	Zulässigkeit verdeckter präventiver Kontrolle	28
2.2.6	Beteiligung des Betriebsrats	29
2.2.7	Auskunftsrechte bzgl. der gespeicherten Daten	33
2.2.8	Löschung der Daten	33

2.2.9	Folgen unzulässiger Überwachung	34
2.2.10	Einbindung des Datenschutzbeauftragten	35
2.3	Videüberwachung	35
2.3.1	Zulässigkeit der Videüberwachung	37
2.3.2	Absolute Überwachungsverbote	40
2.3.3	Weitere Verarbeitung und Datenlöschung	41
2.3.4	Folgen fehlerhafter Überwachung	41
2.3.5	Mitbestimmung durch den Betriebsrat	42
2.4	Überwachung der Telekommunikation	42
2.4.1	Telefonverbindungen	43
2.4.2	Faxverbindungen	47
2.4.3	Online-Kommunikation	48
2.4.4	Mitbestimmung durch den Betriebsrat	53
2.5	Überprüfung von Dokumenten	53
2.5.1	Grundsätze für die Auswertung privater und dienstlicher Dokumente.	54
2.5.2	Feststellung der Privatheit/Dienstlichkeit	55
2.5.3	Auswertung personenbezogener Daten Dritter	56
2.5.4	Mitbestimmung durch den Betriebsrat	56
2.6	Kontrolle des IT-Nutzungsverhaltens.	57
2.6.1	Kontrolle kommunikationsnetzgestützten Verhaltens	58
2.6.2	Überprüfung sonstigen IT-Nutzungsverhaltens	60
2.6.3	Insbesondere: Kontrolle des Verhaltens in sozialen Medien	62
2.6.4	Insbesondere: Big Data, Predictive Policing und People Analytics	64
2.6.5	Mitbestimmung durch den Betriebsrat	65
2.7	Verwendung biometrischer Daten	66
2.7.1	Zulässigkeit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung bio- metrischer Daten	67
2.7.2	Mitbestimmung durch den Betriebsrat	68
2.8	Ortungssysteme und Telematik	68
2.8.1	Zulässigkeit der Ortung	68
2.8.2	Zulässigkeit von Telematik und sonst über die Ortung hinaus- gehenden Funktionen.	70
2.8.3	Mitbestimmung durch den Betriebsrat	71
2.9	Datenscreenings	71
2.9.1	Allgemeines Datenscreening	72
2.9.2	Mitbestimmung durch den Betriebsrat	74
2.10	Weitere Ermittlungsmaßnahmen	74
2.10.1	Ehrlichkeitskontrolle	75
2.10.2	Torkontrolle	76

2.10.3	Durchsuchung von Büros, Einrichtungsgegenständen und persönlichen Behältnissen des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz	78
2.10.4	Testkunden	79
	Literatur	81
3	Interne Ermittlungen	85
3.1	Pflicht zu internen Ermittlungen	86
3.1.1	Strafrechtliche Pflichten	86
3.1.2	Aufsichtsrechtliche Pflichten	87
3.1.3	Gesellschaftsrechtliche Pflichten	88
3.1.4	Sonderfall: Pflichten nach Eingang eines Hinweises.	88
3.1.5	Exkurs: Interne Ermittlungen im Unternehmensstrafrecht	89
3.2	Allgemeine Anforderungen an das Verfahren	90
3.2.1	Anforderungen an die Ermittlungsinstanz	90
3.2.2	Vertraulichkeit	91
3.2.3	Maßnahmen der Schadensminderung	91
3.3	Vorbemerkungen zu den Ermittlungsmaßnahmen	91
3.3.1	Rechtsgrundlage: Einwilligung	92
3.3.2	Rechtsgrundlage: Rahmenbetriebsvereinbarung und Betriebsvereinbarung im Einzelfall	92
3.3.3	Rechtsgrundlage: § 26 Abs. 1 S. 1, 2 BDSG	93
3.3.4	Zweckänderung	96
3.3.5	Zulässigkeit verdeckter Überwachung	97
3.3.6	Beteiligung des Betriebsrats	98
3.3.7	Löschung der Daten	99
3.3.8	Folgen unzulässiger Überwachung	100
3.3.9	Einbindung des Datenschutzbeauftragten	100
3.4	Videüberwachung	100
3.5	Überwachung der Telekommunikation	102
3.5.1	Zugriff auf Telefonverbindungsdaten und Gesprächsinhalte. ...	103
3.5.2	Zugriff auf den Telefaxverkehr	106
3.5.3	Online-Kommunikation	106
3.5.4	Mitbestimmung durch den Betriebsrat	111
3.6	Überprüfung von Dokumenten	111
3.6.1	Zugriff auf dienstliche Dokumente	113
3.6.2	Zugriff auf private Dokumente des Arbeitnehmers	113
3.6.3	Zugriff auf geschäftlich-private Dokumente	113
3.6.4	Zugriffsrecht zur Feststellung der Privatheit	113
3.6.5	Auswertung personenbezogener Daten Dritter	114
3.6.6	Mitbestimmung durch den Betriebsrat	114
3.7	Überwachung der IT-Nutzung	114

3.7.1	Kontrolle kommunikationsnetzgestützten Verhaltens	115
3.7.2	Kontrolle sonstigen IT-Nutzungsverhaltens.	116
3.7.3	Insbesondere: Kontrolle des Verhaltens im „Web 2.0“	117
3.7.4	Mitbestimmung durch den Betriebsrat	119
3.8	Verwendung biometrischer Daten	119
3.9	Verwendung von Standortdaten	120
3.10	Datenscreening.	121
3.11	Befragung von Arbeitnehmern („Interviews“).	122
3.11.1	Gespräch mit dem verdächtigen Arbeitnehmer	122
3.11.2	Gespräch mit dem Zeugen-Arbeitnehmer	126
3.11.3	Hinzuziehung eines Rechtsanwalts durch den Arbeitnehmer	127
3.11.4	Hinzuziehung externer Ermittler	127
3.11.5	Beteiligung des Betriebsrats	128
3.11.6	Protokollierung	129
3.12	Weitere Ermittlungsmaßnahmen	129
3.12.1	„Lockvogeleinsatz“ und Ehrlichkeitskontrollen	129
3.12.2	Durchsuchung bei Torkontrollen	130
3.12.3	Durchsuchung persönlicher Gegenstände des Arbeitnehmers	130
3.12.4	Durchsuchung von Betriebsräumen und Inventar	131
3.12.5	Überwachung des Arbeitnehmers durch Dritte	133
3.13	Abschluss der Ermittlungen.	135
	Literatur.	135
4	Folgen des Compliance-Verstoßes	137
4.1	Abmahnung des Arbeitnehmers und Beendigung des Arbeitsvertrags	137
4.1.1	Absehen von Abmahnung/Beendigung des Arbeitsvertrags	137
4.1.2	Abmahnung wegen eines Compliance-Verstoßes	138
4.1.3	Kündigung wegen des Compliance-Verstoßes	141
4.1.4	Aufhebungsvertrag nach Compliance-Verstoß	150
4.1.5	Sanktionierung wegen unzureichender Mitwirkung bei der Aufklärung.	150
4.2	Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers gegen den Arbeitnehmer.	151
4.2.1	Vertretenmüssen und Beweislast	152
4.2.2	Ersatzfähiger Schaden	152
4.2.3	Innerbetrieblicher Schadensausgleich	153
4.3	Herausgabe von Bestechungsgeld	155
4.4	Sonderfälle: Folgen unzulässigen Whistleblowings und unzulässiger Ermittlungsmaßnahmen	155
4.4.1	Folgen fehlerhaften Whistleblowings	156
4.4.2	Folgen unzulässiger Ermittlungsmaßnahmen	159

4.5	Anreize zur Aufklärung des Compliance-Verstoßes:	
	Sanktionsverzicht/„Amnestie“	163
4.5.1	Kündigungsverzicht	165
4.5.2	Haftungsverzicht	165
4.5.3	Übernahme von Rechtsverteidigungskosten	166
4.5.4	Verzicht auf Strafanzeige oder Strafantrag	167
4.5.5	Mitbestimmung des Betriebsrats	167
4.6	Schadensminderung und „lessons learned“ beim Arbeitgeber	168
	Literatur	168
5	Ausblick auf anstehende Gesetzgebung	171