

**Compliance oder Datenschutz? –
Die arbeitsrechtlichen Grenzen bei der Ermittlung von Compliance-Verstößen
Thesenpapier**

1. Es liegt in der Natur des Arbeitsverhältnisses, dass der Arbeitgeber als private Kontrollinstanz auftritt. Grundsätzlich hat er das Recht, die Leistung und das Verhalten seiner Arbeitnehmer zu kontrollieren, damit korrespondiert die arbeitsvertragliche Nebenpflicht des Arbeitnehmers, entsprechende Kontrollen zu dulden.
2. Der BDSG-Entwurf wiederholt und konkretisiert die bisherige Rechtsprechung, verschiebt dabei jedoch leicht die arbeitsrechtlichen Grenzen bei der Ermittlung von Compliance-Verstößen in Richtung Kontrolle. So sollen etwa Datenscreenings erlaubt werden.
3. Zum auch weiterhin gesetzlich nicht geregelten „Interview“ muss der Arbeitnehmer nicht nur erscheinen, er muss auch die Fragen des Arbeitgebers wahrheitsgemäß beantworten. Dabei braucht er jedoch weder sich selbst noch seine Angehörigen eines Compliance-Verstoßes zu bezichtigen.
4. Die Beurteilung der Rechtswidrigkeit einer Kontrollmaßnahme hat stets anhand einer Abwägung der widerstreitenden Interessen der Beteiligten zu erfolgen.