



URTEILSBESPRECHUNG

Urteilsbesprechung des Landesarbeitsgerichts
München vom 12. Juni 2025 – 2 SLa 70/25

Arbeitnehmer haben aus Art. 15 DSGVO nach einer internen Compliance-Untersuchung keinen Anspruch auf Herausgabe einer vollständigen Kopie des Untersuchungsberichts. Es besteht lediglich ein Einsichtsrecht in den Bericht, soweit dieser personenbezogene Daten enthält und Teil der Personalakte ist.

#Herausgabeanspruch
#Interne Ermittlungen
#Abschlussbericht

Sachverhalt

Das Landesarbeitsgericht (LAG) München hatte darüber zu entscheiden, ob eine leitende Angestellte nach einer internen Compliance-Untersuchung einen Anspruch auf Herausgabe einer vollständigen Kopie des Compliance-Abschlussberichts nach Art. 15 DSGVO hat oder ob ihr „nur“ ein Einsichtsrecht in den Bericht als Bestandteil ihrer Personalakte zusteht. Der Leitsatz der besprochenen Entscheidung lautet im Kern, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach einer internen Compliance-Untersuchung keinen Anspruch auf Herausgabe einer vollständigen Kopie des Untersuchungsberichts haben, sondern lediglich ein Einsichtsrecht in den Bericht, soweit dieser personenbezogene Daten enthält und Teil der Personalakte ist.

Ausgangspunkt des Rechtsstreits war die Situation einer leitenden Angestellten, die seit 2015 bei der Arbeitgeberin beschäftigt war, ein hohes Jahresgehalt und Aktienanteile bezog und sich zum Zeitpunkt der Vorwürfe in Elternzeit befand. Über eine Ombudsfrau gingen bei der Compliance-Abteilung mehrere Hinweise ein, die ihr einen einschüchternden, herabwürdigenden und respektlosen Führungsstil vorwarfen. Daraufhin leitete die Arbeitgeberin eine interne Compliance-Untersuchung ein. Diese mündete zunächst in einen Abschlussbericht vom 31. Januar 2024 und in eine überarbeitete Fassung vom 6. Februar 2024. In diesen Berichten waren detaillierte Aussagen von Hinweisgebern und Zeugen sowie rechtliche Bewertungen der beauftragten Kanzlei festgehalten. Die Arbeitgeberin verweigerte der Klägerin die Herausgabe einer vollständigen Kopie des Berichts mit dem Hinweis auf den Schutz der Hinweisgeber, auf Geschäftsgeheimnisse und auf das Risiko einer unzulässigen „Ausforschung“ im arbeitsgerichtlichen Verfahren. Die Klägerin verlangte daraufhin gestützt auf Art. 15 Abs. 3 DSGVO die Überlassung einer Kopie des Berichts und hilfsweise Einsicht in die Unterlagen. Das Arbeitsgericht München gab der Klägerin in erster Instanz vollumfänglich Recht und sprach ihr eine Kopie zu, wogegen die Arbeitgeberin Berufung einlegte.

Das LAG München änderte das Urteil teilweise ab:

Kein Anspruch auf Kopie des Compliance-Berichts aus Art. 15 DSGVO

Weder aus Art. 15 Abs. 1 noch aus Art. 15 Abs. 3 DSGVO besteht ein Anspruch auf Überlassung einer vollständigen Kopie des gesamten Compliance-Abschlussberichts.

Aber: Einsichtsrecht in den Bericht als Teil der Personalakte

Die Klägerin hat nach § 26 Abs. 2 Satz 1 SprAuG Anspruch auf Einsichtnahme in den Bericht (Fassung vom 06.02.2024), soweit er Teil ihrer Personalakte ist.

§ 26 SprAuG entspricht inhaltlich § 83 Abs. 1 BetrVG.

Revision

Die Revision zum BAG wurde zugelassen, allerdings nur hinsichtlich der Frage, ob ein Anspruch auf Überlassung einer Kopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO besteht.

Zum Einsichtsrecht in die Personalakte sah das Gericht keine grundsätzlichen klärungsbedürftigen Fragen.

Ergebnisübersicht des Urteils

Das Landesarbeitsgericht München (Urteil vom 12. Juni 2025 – 2 SLa 70/25) verneint einen Anspruch der Arbeitnehmerin auf Herausgabe einer vollständigen Kopie des Compliance-Abschlussberichts nach Art. 15 DSGVO. Art. 15 Abs. 3 DSGVO vermittelt keinen generellen Dokumentenherausgabeanspruch, sondern nur einen Anspruch auf Kopie der personenbezogenen Daten.

Art. 15 Abs. 1 DSGVO gewährt der betroffenen Person Auskunft darüber, ob personenbezogene Daten verarbeitet werden, und im Fall der Verarbeitung Auskunft über diese Daten sowie die weiteren Informationen nach lit. a–h. Art. 15 Abs. 3 DSGVO konkretisiert diesen Auskunftsanspruch und verpflichtet zur Zurverfügungstellung einer Kopie der personenbezogenen Daten, nicht des gesamten Berichts.

Eine Kopie von Auszügen aus Dokumenten oder ganzen Dokumenten kann ausnahmsweise verlangt werden, wenn dies unerlässlich ist, um konkrete Rechte aus der DSGVO (z.B. Berichtigung, Löschung, Widerspruch) wirksam auszuüben. Die betroffene Person muss darlegen, warum die bloße Mitteilung der personenbezogenen Daten und der Informationen nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO hierfür nicht ausreicht.

Im konkreten Fall reicht es nach Ansicht des Gerichts aus, wenn der Klägerin die über sie verarbeiteten personenbezogenen Daten mitgeteilt werden. Die von ihr begehrte vollständige Kopie des Compliance-Berichts geht darüber hinaus, weil der Bericht zahlreiche Inhalte enthält, die keine personenbezogenen Daten der Klägerin sind (Empfindungen von Zeugen, Bewertungen, rechtliche Würdigungen, Empfehlungen).

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf eine teilweise geschwärzte Kopie in der von ihr gewünschten Form, weil sie sich ausdrücklich nicht mit einer Fassung begnügen möchte, in der ausschließlich ihre personenbezogenen Daten sichtbar sind. Ihr Ziel, auch die darüber hinausgehenden Bewertungen und rechtlichen Einschätzungen zu prüfen, überschreitet den datenschutzrechtlichen Rahmen des Art. 15 DSGVO.

Der Compliance-Abschlussbericht ist nach dem materiellen Personalaktenbegriff Bestandteil der Personalakte der Klägerin, da er ihr Führungsverhalten im Arbeitsverhältnis betrifft und Grundlage für personalrelevante Maßnahmen (unter anderem die Beantragung einer Kündigungszustimmung) war. Damit besteht ein eigenständiger Anspruch auf Einsicht nach § 26 Abs. 2 SprAuG beziehungsweise § 83 BetrVG.

Das Einsichtsrecht in die Personalakte ist gesetzlich nicht eingeschränkt. Schutzinteressen Dritter, insbesondere von Hinweisgebern, sind durch Anonymisierung oder Schwärzung der identifizierenden Passagen zu wahren. Geheime Personalakten sind unzulässig; der Arbeitgeber darf das Einsichtsrecht nicht mit dem Argument verweigern, er habe die notwendige Anonymisierung unterlassen.

Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers stehen der Einsicht in die Personalakte nicht entgegen. Inhalte der materiellen Personalakte können gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer nicht als Geschäftsgeheimnisse abgeschottet werden.

Das Hinweisgeberschutzgesetz ist im konkreten Fall nach Auffassung des Gerichts nicht anwendbar, weil die geschilderten Hinweise keinen Verstoß im Sinne des § 2 HinSchG

betreffen. Ob das HinSchG in anderen Konstellationen das Einsichtsrecht beschränken kann, bleibt offen.

Für die Praxis bedeutet das Urteil: Art. 15 DSGVO ist kein „Generalschlüssel“ zur Herausgabe vollständiger Compliance-Berichte, die etwa im Rahmen interner Untersuchungen erstellt wurden. Gleichwohl müssen Arbeitgeber sicherstellen, dass Beschäftigte ihre personenbezogenen Daten erhalten und über das Einsichtsrecht in die Personalakte Transparenz über die gegen sie erhobenen Vorwürfe erhalten können.

Arbeitgeber sollten bei der Gestaltung und Archivierung von Compliance-Berichten sorgfältig prüfen, welche Inhalte Bestandteil der Personalakte werden, wie Hinweise dokumentiert werden und wie Anonymisierung und Schwärzung umgesetzt werden. Die frühzeitige Einbindung des Datenschutzbeauftragten ist empfehlenswert.

Für arbeitsgerichtliche Verfahren wird klargestellt, dass Arbeitnehmer zwar Zugang zu ihren relevanten personenbezogenen Daten in der materiellen Personalakte haben, aber keinen automatischen Anspruch auf Einsicht in die vollständige, ungeschwärzte interne Dokumentation. Dies reduziert das Risiko unzulässiger Ausforschungsanträge, wahrt aber zugleich das Recht auf eine faire Verteidigung.

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht ist anhängig, soweit es um die Frage geht, ob und unter welchen Voraussetzungen ein weitergehender Kopieanspruch nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO besteht. Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts wird für die weitere Ausgestaltung des Beschäftigtendatenschutzes und den Umgang mit internen Untersuchungsberichten wichtige Leitlinien setzen.

Einordnung des LAG München (12.06.2025 – 2 SLa 70/25) in die übrige Rechtsprechung

Das LAG München folgt der Linie des EuGH (C-307/22, C-487/21) und des BFH (IX R 35/21): Art. 15 Abs. 3 DSGVO ist kein eigenständiger Dokumentenherausgabeanspruch, sondern konkretisiert nur den Auskunftsanspruch aus Abs. 1; „Kopie“ meint die personenbezogenen Daten, nicht automatisch den gesamten Bericht. Damit werden pauschale Begehren auf vollständige Herausgabe von Compliance-Abschlussberichten zurückgeschnitten.

Im Verhältnis zu LAG Berlin-Brandenburg (5 Sa 1046/22) und LAG Baden-Württemberg (17 Sa 11/18) lässt sich das Urteil einordnen, ohne ihnen frontal zu widersprechen: Die beiden älteren Entscheidungen betonen, dass Interviewprotokolle mit eigenen Angaben des Mitarbeiters grundsätzlich unter Art. 15 DSGVO fallen und im Grundsatz ungeschwärzt herauszugeben sind, sofern keine konkret dargelegten Drittinteressen entgegenstehen. LAG München verschiebt den Fokus auf die Unterscheidung „reine personenbezogene Daten vs. gemischtes Dokument“: Für ein stark „durchmisches“ Compliance-Gesamtgutachten soll gerade nicht der gesamte Bericht, sondern nur die personenbezogenen Daten der betroffenen Person herauszugeben sein.

Zur Abwägung mit Drittinteressen (Hinweisgeber, Zeugen) steht das LAG München in der Tendenz im Einklang mit LAG Baden-Württemberg und BGH VI ZR 14/21: Geheimakten sind unzulässig, Hinweisgeber sind durch Anonymisierung/Schwärzung zu schützen, und die Verweigerung darf nicht auf pauschale Geheimhaltungsbehauptungen gestützt werden. Neu akzentuiert das LAG München, dass ein großer Teil der wertenden Passagen eines Compliance-Berichts gar keine personenbezogenen Daten der beschuldigten Person sind und daher von vornherein nicht in den Art-15-Anspruch fallen.

Beim Personalaktenbegriff reiht sich das LAG München nahtlos in die bestehende Rechtsprechung (insb. LAG Baden-Württemberg 17 Sa 11/18, BAG zum materiellen Personalaktenbegriff) ein: Interne Ermittlungsakten und Compliance-Berichte mit Arbeitsbezug gehören grundsätzlich zur Personalakte im materiellen Sinn; ein leitender Angestellter hat ein umfassendes Einsichtsrecht. Abweichend vom Datenschutzrecht geht es hier gerade nicht um eine bloße „Datenkopie“, sondern um Einsicht in die gesamte Akte, wobei identifizierende Hinweisgeberdaten vorab zu anonymisieren sind.

Zur Frage des Rechtsmissbrauchs bestätigt das LAG München die bereits aus anderen Entscheidungen bekannte Linie (u.a. LAG Berlin-Brandenburg, BFH): Ein Auskunftsbegehren nach Art. 15 DSGVO ist nicht allein deshalb rechtsmissbräuchlich, weil es erkennbar auch prozesstaktischen Zwecken dient; eine Begründungspflicht des Betroffenen besteht nicht.

Die strafprozessuale Rechtsprechung zu Beschlagnahme und Verwertung interner Ermittlungsunterlagen (LG Hamburg, LG Mannheim, LG Braunschweig, BVerfG „Jones Day“) wird durch das LAG München weder bestätigt noch infrage gestellt; das Urteil verbleibt im arbeits- und datenschutzrechtlichen Binnenverhältnis. Für Ihre Gesamtarbeitsgrundlage bedeutet das: Die innerarbeitsrechtlichen Zugriffsrechte (Art. 15 DSGVO, Personalakte) und die strafprozessuale Beschlagnahmerisiko-Diskussion laufen weiterhin nebeneinander, müssen in der Praxis aber zusammengedacht werden.

Im Gesamtbild stützt das LAG München Ihre Arbeitsgrundlage in zwei Richtungen gleichzeitig: Einerseits klare Begrenzung des Art-15-Kopieanspruchs auf die Ebene personenbezogener Daten (kein Hebel für die generelle Herausgabe kompletter Untersuchungsberichte), andererseits Bestätigung eines weitreichenden Einsichtsrechts über den materiellen Personalaktenbegriff einschließlich interner Ermittlungsakten. Für die Praxis lassen sich die zuvor dargestellten Bausteine deshalb gut mit dieser Entscheidung harmonisieren: reine „eigene“ Interviewprotokolle bleiben im Regelfall kopierfähig, komplexe Abschlussberichte sind über datenschutzrechtliche Datenauszüge plus Personalakten-Einsicht und gezielte Anonymisierung steuerbar.

BUCHERT JACOB PETER GmbH

INTERNAL INVESTIGATIONS & AUDITS



Telefon: 069 710 33 033

E-Mail: info@investigations-audits.de