

Neues aus der Rechtsprechung

BAG: Compliance-Abschlussbericht muss nicht vollständig herausgegeben werden

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 26. Juni 2025 (Az. 8 AZR 169/25) entschieden, dass ein Arbeitnehmer kein Anspruch auf Herausgabe einer vollständigen Kopie eines im Rahmen einer Compliance-Untersuchung erstellten Abschlussberichts hat. Weder Art. 15 Abs. 3 DSGVO noch das Einsichtsrecht in die Personalakte nach § 26 Abs. 2 Sprecherausschussgesetz (SprAuG) bzw. § 83 Abs. 1 BetrVG begründen einen solchen Anspruch. Für die Praxis bedeutet dies: Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, interne Compliance-Berichte einschließlich rechtlicher Analysen und Mandantenhinweisen der Untersuchenden vollständig an betroffene Arbeitnehmer herauszugeben.

Sachverhalt

Die Klägerin war in leitender Funktion bei der Beklagten beschäftigt. Anfang April 2023 informierte die Ombudsfrau der Beklagten die Compliance-Abteilung über Beschwerden mehrerer Hinweisgeber, die den Führungsstil der Klägerin als einschüchternd, herabwürdigend, respektlos und unehrlich beschrieben. Die Beklagte ließ daraufhin in der Zeit von August 2023 bis Januar 2024 eine Compliance-Untersuchung wegen des Verdachts auf ein Führungsfehlverhalten durch eine externe Rechtsanwaltskanzlei durchführen.

Der erstellte Abschlussbericht enthielt eine strukturierte Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse, eine Auflistung der Vorwürfe, namentliche Benennung von Hinweisgebern und Zeugen sowie inhaltliche Zusammenfassungen und teilweise wörtliche Wiedergaben der geführten Gespräche. Zudem waren Wertungen der beauftragten Kanzlei, etwa zur Glaubhaftigkeit von Zeugenaussagen, enthalten. Eine Fassung des Berichts vom 31.01.2024 enthielt darüber hinaus ergänzende rechtliche Ausführungen und Mandantenhinweise.

Die Klägerin verlangte schließlich nach Art. 15 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 DSGVO die Herausgabe einer Kopie des vollständigen Abschlussberichts.

Die Entscheidung des Gerichts

Das BAG wies die Revision der Klägerin zurück und bestätigte die Entscheidung des LAG München (Urteil vom 12.06.2025, Az. 2 SLa 70/25), das einen Anspruch auf Zurverfügungstellung von Kopien des Berichts verneint hatte.

Das BAG erwähnt zunächst, dass der Compliance-Abschlussbericht personenbezogene Daten im Sinne von Art. 4 Nr. 1 DSGVO enthalte. Der Bericht befasse sich mit dem Führungsverhalten der Klägerin und enthalte zwangsläufig Informationen „über“ ihre Person. Allerdings gewähre Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO keinen eigenständigen Anspruch auf Zurverfügungstellung eines Dokuments als solches. Die Vorschrift stelle kein anderes Recht dar als das in Art. 15 Abs. 1 DSGVO vorgesehene Auskunftsrecht, sondern regle lediglich eine Modalität der Anspruchsausübung. Der Anspruch richte sich auf die personenbezogenen Daten, nicht auf das sie enthaltende Dokument.

Eine Kopie ganzer Dokumente könne nur dann verlangt werden, wenn dies unerlässlich sei, um der betroffenen Person die wirksame Ausübung der ihr durch die DSGVO verliehenen Rechte zu ermöglichen. Diese Unerlässlichkeit komme insbesondere in Betracht, wenn die Kontextualisierung der verarbeiteten Daten erforderlich sei, um ihre Verständlichkeit zu gewährleisten.

Entscheidend sei hier, dass die allein in der Fassung vom 31.01.2024 enthaltenen rechtlichen Ausführungen keine personenbezogenen Daten darstellten. Bei einer rechtlichen Analyse handele es sich nicht um eine Information über die betroffene Person, sondern allenfalls um eine Einschätzung der Rechtslage durch den Verantwortlichen. Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin eine Kopie des Abschlussberichts einschließlich der rechtlichen Ausführungen und Mandantenhinweise benötige, um die Verständlichkeit der enthaltenen personenbezogenen Daten zu gewährleisten, seien nicht ersichtlich. Es handele sich der Sache nach um unterschiedliche Bestandteile des Berichts.

Ein Anspruch auf Herausgabe einer vollständigen Kopie ergebe sich auch nicht aus § 26 Abs. 2 SprAuG bzw. § 83 Abs. 1 BetrVG. Zwar umfasse das Einsichtsrecht grundsätzlich auch das Recht, auf eigene Kosten Kopien aus der Personalakte zu fertigen. Dieser Anspruch sei jedoch auf einen angemessenen Umfang begrenzt. Die Grenze sei überschritten, wenn der Arbeitnehmer Personalunterlagen als Ganzes kopieren wolle. Unabhängig davon erscheine es zweifelhaft, ob

die in der Fassung vom 31.01.2024 enthaltenen rechtlichen Ausführungen und Mandantenhinweise überhaupt als Teil der materiellen Personalakte angesehen werden könnten.

Praxishinweis

Die Entscheidung des BAG schafft Klarheit in einer für die Praxis bedeutsamen Frage bei der Untersuchung von Fehlverhalten und bestätigt, dass Arbeitgeber nicht verpflichtet sind, im Rahmen interner Untersuchungen erstellte Berichte vollständig an betroffene Arbeitnehmer herauszugeben.

Besonders relevant ist die Feststellung, dass rechtliche Analysen und Mandantenhinweise in Compliance-Berichten keine personenbezogenen Daten darstellen. Dies schützt die Vertraulichkeit der anwaltlichen Beratung im Rahmen von Compliance-Untersuchungen und stärkt somit die strategische Handlungsfähigkeit des Arbeitgebers. Oftmals ist das das wirkliche Ziel des Auskunftsverlangens nach Art. 15 DSGVO.

Arbeitgebern ist zu empfehlen, bei der Beauftragung externer Compliance-Untersuchungen darauf zu achten, dass Abschlussberichte klar in einen sachverhaltsbezogenen Teil einerseits und rechtliche Bewertungen sowie Mandantenhinweise andererseits getrennt werden. Diese Trennung erleichtert es, im Fall eines Auskunftsverlangens nach Art. 15 DSGVO die personenbezogenen Daten gezielt zur Verfügung zu stellen, ohne die rechtliche Analyse offenlegen zu müssen.

Zu beachten bleibt, dass das Einsichtsrecht in die Personalakte (geregelt in § 83 BetrVG) als solches unberührt bleibt. Das LAG München hatte die Beklagte im Berufungsverfahren verurteilt, der Klägerin Einsicht in den Abschlussbericht zu gewähren – nur eben keine Kopie des gesamten Dokuments. Arbeitgeber sollten daher auf Einsichtsverlangen vorbereitet sein und hierbei sicherstellen, dass die Einsichtnahme unter kontrollierten Bedingungen erfolgt.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@loschelder.de



Dr. Patrick Baumann
+49 221 65065-233
patrick.baumann@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de