

Titel:

Berufung, Compliance-Abschlussbericht, Einsichtnahme, Personalakte, Datenschutz, Anonymisierung, Geschäftsgeheimnis

Schlagworte:

Berufung, Compliance-Abschlussbericht, Einsichtnahme, Personalakte, Datenschutz, Anonymisierung, Geschäftsgeheimnis

Vorinstanz:

AG München, Urteil vom 16.01.2025 – 12 Ca 3038/24

Fundstelle:

BeckRS 2025, 29469

Tenor

1. Auf Berufung der Beklagten wird das Endurteil des Arbeitsgerichts München vom 16.01.2025 – 12 Ca 3038/24 in den Ziffern 1 und 2 der Entscheidungsformel abgeändert und wie folgt neu gefasst:
 - a. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Einsicht in den Compliance-Abschlussbericht vom 06.02.2024 zu gewähren.
 - b. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.
3. Der Antrag der Beklagten auf Ausschluss der vorläufigen Vollstreckbarkeit wird zurückgewiesen.
4. Die Revision wird für die Klägerin zugelassen, soweit ihre Anträge auf Zurverfügungstellung von Kopien abgewiesen wurden.

Tatbestand

1

Die Parteien streiten um die Überlassung eines Compliance-Abschlussberichtes.

2

Die Klägerin ist seit 01.02.2015 in unterschiedlichen Funktionen für die Beklagte tätig, zuletzt auf Basis des Arbeitsvertrags vom 12.07.2021 (Bl. I/13 ff. d.A.). Seit 21.07.2023 nimmt sie Elternzeit in Anspruch. Ihre Jahreszielvergütung betrug zuletzt (bei Vollzeittätigkeit) 179.600,00 Euro brutto zuzüglich Aktien. Die Parteien sind übereinstimmend der Auffassung, dass die Klägerin als leitende Angestellte im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG anzusehen ist.

3

Anfang April 2023 informierte die bei der Beklagten installierte Ombudsfrau die Compliance-Abteilung der Beklagten, dass es Beschwerden über die Klägerin gebe. Sie fasste die Vorwürfe wie folgt zusammen:

„Alle drei Hinweisgeber, die allesamt seit (z.T. vielen) Jahren für E. tätig sind, haben den Führungsstil von Frau A. unabhängig voneinander als einschüchternd, herabwürdigend, respektlos und unehrlich beschrieben. Mit verschiedenen Verhaltensweisen in den vergangenen 2 Jahren habe sie Mitarbeiter verunsichert, demotiviert und regelrecht krank gemacht. Mindestens zwei Mitarbeiter hätten deshalb auch bereits gekündigt. Aus Sicht der Hinweisgeber fühlt sie sich bei alledem sehr sicher und tätigt Äußerungen wie: „Den Betriebsrat habe ich im Sack.“ Sie sei bei den ihr unterstellten bzw. an sie berichtenden Mitarbeitern wegen ihres Führungsstils, aber auch wegen ihrer guten Beziehungen innerhalb von CS und bei HR/PO bis unmittelbar unter die Vorstandsebene, die sie in der Außenwahrnehmung als unantastbar erscheinen lassen, sehr gefürchtet. Nach Angaben des Betriebsrats seien die Schwierigkeiten mit ihr bekannt, es gebe viele Beschwerden, aber die Chancen, etwas zu verändern seien „wegen des starken

Netzwerks der Familie A. in der Personalorganisation“ sehr gering. Betroffenen Mitarbeitern wurde nach Angaben eines Hinweisgebers empfohlen, sich „besser einen neuen Job zu suchen.“

4

Alle Hinweisgeber haben geäußert, dass es ihnen schwerfällt, weiterhin unter Frau A. zu arbeiten, weil die Arbeitsatmosphäre ziemlich vergiftet sei. Bei dem einen oder anderen Kollegen würden sich die Anspannung und die Unsicherheit inzwischen auch schon negativ auf die Gesundheit auswirken. Es wäre den Hinweisgebern daher sehr wichtig, dass sich am Status quo etwas ändert.“

5

Vom 25.08.2023 bis zum 11.01.2024 führte die Beklagte daraufhin wegen des Verdachts auf Führungsfehlverhalten der Klägerin eine Compliance-Untersuchung durch, deren Abschlussbericht Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist. Er enthält eine strukturierte Zusammenfassung der Ergebnisse der durch die Kanzlei geführten internen Compliance-Untersuchung. Die Vorwürfe gegen die Klägerin würden aufgelistet, Hinweisgeber und Zeugen namentlich benannt und Aussagen in Gesamtzusammenhänge eingeordnet. Von diesem Abschlussbericht existieren zwei Fassungen: Der Bericht ist auf den 31.01.2024 datiert und entspricht dem Sachstand von diesem Tag. Die Kanzlei, welche die Beklagte mit der Untersuchung beauftragt hatte, übersandte am 31.01.2024 eine Vorabfassung an die Beklagte, in der ergänzende rechtliche Ausführungen und Mandantenhinweise enthalten waren. Die finale Version übersandte die Kanzlei am 06.02.2024 an die Beklagte. Diese Fassung ist im Hinblick auf den Bericht selbst identisch zur Vorabfassung vom 31.01.2025, enthält aber nicht genannten ergänzenden Ausführungen.

6

Mit Schreiben vom 20.02.2024 (Bl. I/34-100 d.A.) beantragte die Beklagte beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt, die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin während der Elternzeit für zulässig zu erklären, wobei sie sich zur Begründung auf Ergebnisse der Compliance-Untersuchung stützte.

7

Die Klägerin hat erstinstanzlich die Auffassung vertreten, diese Untersuchung sei nicht mit der gebotenen Objektivität geführt worden. Die Beklagte sei bereits zuvor entschlossen gewesen, sie loszuwerden. Die untersuchende Kanzlei, welche die Beklagte im Verfahren gegen vertrete, habe sich in einem Interessenkonflikt befunden. Die Interviewführung sei nicht objektiv, sondern zielgelenkt erfolgt. Um all diesen Details nachgehen zu können, benötige sie den Compliance-Bericht. Sie wolle überprüfen, welche Aussagen über sie gemacht und gespeichert worden seien, ob diese Aussagen richtig und wie sie ermittelt worden seien; dabei handle es sich datenschutzrechtliche Motive. Ihr Interesse an einer Kenntnis des Berichts sei immer weiter gewachsen, nachdem die Beklagte daraus zitiert habe, um etwa einen klägerischen Anspruch auf Teilzeit abzulehnen, Disziplinarmaßnahmen zu rechtfertigen oder die Zustimmung zum Ausspruch einer Kündigung zu erreichen. Auch gegenüber der Presse zitiere die Beklagte aus dem Bericht.

8

Die Klägerin hat weiter die Ansicht vertreten, dass sie nach Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 und Abs. 3 DSGVO Anspruch auf Zurverfügungstellung einer Kopie des Compliance-Abschlussberichtes habe. Dieser Anspruch bestehe unabhängig von einem nachzuweisenden Interesse an der Information. Nach der Rechtsprechung des EuGH könne sie die Herausgabe des gesamten Berichts verlangen, der allenfalls die Schwärzung von Namen und einzelnen Passagen enthalten dürfe. Insbesondere relevant seien auch die Ausführungen durch die untersuchungsführende Kanzlei um die einzelnen Zeugenaussagen herum, da sie nur so die faire und transparente Verarbeitung ihrer Daten überprüfen könne. Es sei von Relevanz, ob Zeugenaussagen hinterfragt, geprüft und verifiziert worden oder schlicht als vermeintlich wahr hingenommen und gespeichert worden seien. Gerade der Abbau von Informationsasymmetrien zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sei ein legitimes, rechtlich anzuerkennendes Ziel des Auskunftsanspruchs.

9

Weiter hat die Klägerin die Auffassung vertreten, Rechte der Beklagten oder Dritter stünden der Herausgabe nicht entgegen. Die Beklagte als datenschutzrechtlich Verantwortliche selbst habe kein legitimes Geheimhaltungsinteresse. Bloß wirtschaftliche Interessen genügten nicht. Der Compliance-Bericht sei kein Geschäftsgeheimnis im Rechtssinne und auch kein Beweismittel, sondern normales

Parteivorbringen. Jedenfalls überwögen in einer Abwägung ihre Interessen an der Herausgabe die der Beklagten an Geheimhaltung. Soweit die Beklagte eine Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten Dritter einwende, so könnten die Namen geschwärzt oder anonymisiert werden. Das HinSchG sei nicht anwendbar, da keine Katalogtat nach § 2 HinSchG vorliege. Im Übrigen wäre nur die interne Meldestelle an das Vertraulichkeitsgebot gebunden, welches in der Sache lediglich für die Identität der Hinweisgeber gelte. Deren Identität sei ihr ohnehin bereits bekannt. Jedenfalls greife vorliegend die Ausnahme des § 9 HinSchG. Die Klägerin hat gemeint, sie dürfe nicht in ihren Verteidigungsrechten beschnitten werden. Die Beklagte könne nicht einfach unter Verweis auf ihr Hinweisgeberschutzsystem den Informationsanspruch gänzlich verweigern. Ein legitimes Interesse der befragten Zeugen an Vertraulichkeit gebe es nicht, jedenfalls könne einem solchen ggf. durch Schwärzungen Rechnung getragen werden. Eine Verletzung der Auskunftspflicht nach DSGVO sei zudem bußgeldbewehrt.

10

Hilfsweise bestehe jedenfalls ein Einsichtsrecht der Klägerin in den Abschlussbericht als Sonderpersonalakte gemäß § 83 Abs. 1 BetrVG bzw. § 26 Abs. 2 Satz 1 SprAuG. Das Führen von Geheimakten sei unzulässig. Dem berechtigten Schutz Dritter könne der Arbeitgeber durch Unkenntlichmachung Rechnung tragen. Unterlasse er diese Anonymisierung, berechtige ihn das nicht, die Einsichtnahme zu verweigern.

11

Weiter hat die Klägerin die Auffassung vertreten, die sofortige Vollstreckbarkeit sei nicht auszuschließen. Der Verlust einer nicht schutzwürdigen Position sei kein Nachteil. Den Schutz der anderen betroffenen Personen habe die Beklagte selbst aufgehoben, indem sie sich in Gerichtsverfahren und im Verfahren vor dem Gewerbeaufsichtsamt auf deren Aussagen bezogen habe.

12

Die Klägerin hat erstinstanzlich beantragt,

1. die Beklagte zu verurteilen, ihr eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts vom 31.01.2024 zur Verfügung zu stellen, sowie
2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit 1 die Beklagte zu verurteilen, ihr Einsicht in den Compliance-Abschlussbericht vom 31.01.2024 zu gewähren.

13

Die Beklagte hat erstinstanzlich beantragt,

1. die Klage abzuweisen,
2. hilfsweise die vorläufige Vollstreckbarkeit gemäß § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG auszuschließen.

14

Sie trägt vor, ihre Compliance-Abteilung sei Anfang April 2023 von der bei ihr eingesetzten Ombudsfrau informiert worden, dass drei Arbeitnehmer aus zwei verschiedenen Ländern über die entsprechenden Meldesysteme der Beklagten umfangreiche Beschwerden gegen die Klägerin vorgebracht hätten. Die Ombudsfrau habe Hinweise auf ein Führungskräftefehlverhalten gesehen. Nachdem sich der Anfangsverdacht erhärtet habe, sei eine externe Wirtschaftskanzlei mit der Durchführung der Untersuchung beauftragt worden.

15

Sie meint, die Klägerin habe kein erhebliches schützenswertes Interesse daran, den Abschlussbericht zu erhalten. Wohl aber hätten die Hinweisgeber und Zeugen ein berechtigtes Interesse, dass Vertraulichkeit gewährleistet bleibe. Der Vorwurf, die Untersuchung sei nicht objektiv geführt worden, sei haltlos. Das Auskunftsbegehr sei rechtsmissbräuchlich, da die Klägerin datenschutzfremde Motive verfolge. Würde man einer Partei umfassende Einsicht in interne und prozessrelevante Unterlagen der anderen Partei gewähren, stünde dies im Widerspruch zum zivilprozessualen Beibringungsgrundsatz und würde das „Ausforschungsverbot“ aushöhlen. Im Übrigen stünden dem Auskunftsbegehr Rechte und Freiheiten Dritter entgegen. Als solche kämen nach EG 63 Satz 5 der DSGVO Geschäftsgeheimnisse und geistiges Eigentum in Betracht, außerdem das Recht eines Dritten auf Schutz seiner personenbezogenen Daten. Die Beklagte habe ein das Auskunftsinteresse der Klägerin überwiegendes Interesse an der Geheimhaltung des Compliance-Abschlussberichts als Geschäftsgeheimnis gemäß Art. 15 Abs. 4 iVm. EG 63 Satz 5 DSGVO,

weil dieser für zukünftige Rechtsstreitigkeiten mit der Klägerin von Bedeutung sein könnte und Rückschlüsse auf ihre Prozessstrategie erlauben würde. Dies beeinträchtige ihr Recht auf ein faires Verfahren.

16

Die Beklagte hat weiter die Auffassung vertreten, sie sei gemäß § 29 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 BDSG iVm. § 8 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG verpflichtet, die Anonymität der Hinweisgeber zu wahren. Der Bericht enthalte eine Vielzahl von Hinweisen und Aussagen, die Rückschlüsse auf deren Identität erlauben würden. Ihr drohe ggf. eine Geldbuße nach § 40 Abs. 3 HinSchG. Die Aussagen der Zeugen seien gemäß § 29 Abs. 1 Satz 2 Alt. 2 BDSG vertraulich zu behandeln, weil ihnen eben dies zugesagt worden sei.

17

Weiter hat die Beklagte gemeint, die Herausgabeanspruch erfasse jedenfalls nur diejenigen Passagen des Berichts, welche die Klägerin namentlich erwähnten. Auch der EuGH habe klargestellt, dass sich der Anspruch auf Kopien nach Art. 15 DSGVO im Grundsatz nur auf die personenbezogenen Daten beziehe und nicht auf gesamte Dokumente. Jedenfalls bestünde ein Anspruch allenfalls auf eine teilgeschwärzte Fassung. Ein Anspruch nach § 83 Abs. 1 Satz 2 BetrVG, § 26 Abs. 2 Satz 1 SprAuG bestehne nicht, weil der streitgegenständliche Bericht nicht Teil der klägerischen Personalakte sei; jedenfalls beständen aber auch insoweit die angesprochenen Verweigerungsgründe aus der DSGVO.

18

Ihren Antrag auf Ausschluss der sofortigen Vollstreckbarkeit hat die Beklagte im Wesentlichen damit begründet, die Auswirkungen der Zwangsvollstreckung könnten ggf. nicht mehr rückgängig gemacht werden. Es würden nicht wieder gut zu machende Zustände geschaffen, da eine erteilte Auskunft nicht zurückgenommen werden könnte.

19

Mit Endurteil vom 16.01.2025 (Bl. I/544 ff. d.A.), auf das hinsichtlich seiner Tatsachenfeststellungen wie rechtlichen Erwägungen ergänzend Bezug genommen wird, hat das Arbeitsgericht der Klage im Hauptantrag stattgegeben und die vorläufige Vollstreckbarkeit auf Antrag der Beklagten ausgeschlossen.

20

Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen ausgeführt, der Abschlussbericht sei eine Verarbeitung personenbezogener Daten der Klägerin gemäß Art. 4 Nr 1 und Nr. 2 DSGVO. Die Geltendmachung des Anspruchs sei nicht rechtsmissbräuchlich, da sich aus dem Bericht auch für die Klägerin im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens oder eines Zustimmungsverfahrens beim Gewerbeaufsichtsamt entlastende Feststellungen ergeben könnten. Der sachliche Anwendungsbereich des HinSchG sei nicht eröffnet, da Gegenstand der Compliance-Untersuchung ein Führungsfehlverhalten der Klägerin und keine Katalogtat nach § 2 Abs. 1 HinSchG gewesen sei. Der Bericht stelle auch kein Geschäftsgeheimnis der Beklagten im Sinne von Art. 15 Abs. 4 DSGVO iVm. EG 63 Satz 5 zur DSGVO dar. Dass die Untersuchung teuer gewesen sei, mache den Bericht noch nicht zu einem solchen. Im Übrigen dürfte es sich bei dem Compliance-Bericht um eine Urkunde im Sinne von § 142 Abs. 1 ZPO handeln, während nach dem anwendbaren Recht auch die Beauftragung externer Anwälte keinen umfassenden Schutz der Kommunikation zwischen Anwalt und Mandant vermitte. Dem Antrag der Beklagten auf Vollstreckungsschutz gemäß § 62 Abs. 1 Satz 2 ArbGG sei zu entsprechen gewesen, da bereits die einmalige erzwungene Herausgabe einer Kopie des Berichts nicht mehr rückgängig zu machen sei. § 62 Abs. 1 Satz 2 ZPO stelle insoweit nur auf den für die verurteilte Partei entstehenden nicht mehr zu ersetzenen Nachteil ab und ordne keine Abwägung der Parteiinteressen an.

21

Gegen dieses, ihren Prozessbevollmächtigten am 23.01.2025 zugestellte Endurteil hat die Beklagte mit Schriftsatz vom 20.02.2025 beim Landesarbeitsgericht München eingegangen am selben Tag, Berufung eingelegt und diese innerhalb der bis zu diesem Tag verlängerten Berufungsbegründungsfrist am 22.04.2025 begründet.

22

Sie rügt unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Sachvortrags die Ausführungen des Arbeitsgerichts als rechtsfehlerhaft und trägt vor, der streitgegenständliche Abschlussbericht nenne die Namen von zwei Hinweisgebern, welche der untersuchenden Kanzlei bekannt geworden seien, an rund 80

Stellen. Sie verweist auf das Compliance-Handbuch für ihr Unternehmen, wonach die Identität des Hinweisgebers, der Zeugen oder des Beschuldigten der Untersuchungen Dritten gegenüber nicht offengelegt werde, sofern dies nicht gesetzlich vorgeschrieben sei. Interne Anfragen zu laufenden Untersuchungen würden nach dem „Need to know-Prinzip“ durchgeführt. Diese Grundsätze stellten sicher, dass alle Untersuchungen in Übereinstimmung mit dem Vertraulichkeitsgrundsatz und mit dem jeweiligen Landesrecht durchgeführt würden. Weiter ergebe sich aus ihren Business Conduct Guidelines, dass Hinweise auf mögliche Verstöße gegen diese Guidelines bei Bedarf vertraulich und anonym vorgebracht werden könnten, sowie dass E. alle Hinweise bearbeite und entsprechende Maßnahmen ergreife, wenn diese erforderlich seien [...]. Weiter heiße es dort: „E. schützt uns vor Vergeltungsmaßnahmen, unabhängig davon, welchen Meldeweg wir verwenden.“

23

Die Beklagte sieht ein berechtigtes Interesse der Hinweisgeber und Zeugen in einem Schutz vor Repressalien der Klägerin, da diese die Aussagen im Compliance-Verfahren als üble Nachrede betrachte und wohl dagegen vorgehen wolle. Im Falle einer von der Klägerin erstrebten Weiterbeschäftigung auf ihrer alten Position bestünde zudem wieder ein arbeitsrechtliches Über-/Unterordnungsverhältnis. Da es im Unternehmen unterschiedliche Meinungen über die Klägerin gebe, drohe auch eine Störung des Betriebsfriedens, wenn die Namen der Hinweisgeber und Zeugen im Abschlussbericht bekannt würden. Diese Gefahr einer Störung gehe vor allem von der Klägerin als potentieller Vorgesetzter aus.

24

Die Beklagte bleibt bei ihrer Meinung, dass das Auskunftsbegehren rechtsmissbräuchlich sei. Es bestehe ein Verweigerungsrecht nach Art. 12 Abs. 5 Satz 2 DSGVO iVm. § 242 BGB, weil die Klägerin keine berechtigten datenschutzbezogenen Interessen verfolge, sondern ihre formale Rechtsposition entgegen der Zielrichtung des Art. 15 DSGVO ausnutze. Der diesbezüglichen obergerichtlichen Rechtsprechung zu Beitragsanpassungen in der privaten Krankenversicherung lasse sich ein dementsprechender allgemeiner Rechtsgedanke entnehmen. Vor dem Hintergrund von EG 63 Satz 1 DSGVO sei insbesondere die Geltendmachung des Anspruchs aus datenschutzfremden Motiven kritisch zu sehen. Die vom europäischen Gesetzgeber anerkannten Motive seien abschließend aufgezählt und ausschließlich datenschutzrechtlicher Natur. Lehnte man – wie das Arbeitsgericht – ein solches Verweigerungsrecht ab, so bestehe zudem die Gefahr, dass sowohl der Beibringungsgrundsatz als auch die durch die Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der Darlegungs- und Beweislast im nationalen Arbeitsgerichtsprozess „durch die Hintertür“ unterlaufen würden. Im nationalen Prozessrecht sei keine der Parteien gehalten, der Gegenpartei Material zu verschaffen, das diese für ihre Prozessführung benötige.

25

Die Prüfung, ob der datenschutzrechtlich Verantwortliche die Auskunft bzw. die Herausgabe einer Datenkopie verweigern könne, habe in drei Schritten zu erfolgen. Im ersten Schritt sei eine Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten anderer Personen durch das Auskunftsbegehren nach Art. 15 DSGVO zu klären. Der zweite Schritt bestehe in einer Abwägung der widerstreitenden Interessen und dem Versuch, das Auskunftsbegehren und die mit der Erteilung der Auskunft verbundene Beeinträchtigung von Freiheiten und Rechten Dritter in Einklang zu bringen. Soweit es nicht möglich sei, einen Weg zur Vereinbarkeit der betreffenden Rechte zu finden, müsse der datenschutzrechtlich Verantwortliche im dritten Schritt entscheiden, welchem der kollidierenden Rechte und Freiheiten Vorrang zu gewähren sei. Bei zutreffender Prüfung anhand dieser Maßstäbe, so meint die Beklagte, hätte das Arbeitsgericht die Klage abweisen müssen.

26

Sie bleibt bei ihrer Auffassung, der Compliance-Abschlussbericht stelle ein Geschäftsgeheimnis dar. Sowohl ein Teil der Informationen (zB Namen der Hinweisgeber/Zeugen) als auch die strukturierte Zusammenstellung seien geheime Informationen und erfüllten die Voraussetzungen an den Begriff des Geschäftsgeheimnisses. Sie verweist zudem darauf, dass die umfangreiche Informationsgewinnung, Auswahl, Systematisierung und Kombination der Informationen mit erheblichem Kostenaufwand verbunden gewesen seien. Der Bericht sei nach dem bei ihr geltenden „Need-to-know“-Prinzip“ allein den wenigen Personen bekannt, welche die arbeitsrechtlichen Entscheidungen zu treffen hätten und daher Kenntnis vom Ergebnis der internen Compliance- Untersuchungen haben müssten. Eine Information werde aber nicht allein dadurch bekannt, dass eine Offenlegung gegenüber einem ausgewählten Personenkreis erfolge, jedenfalls wenn diese Personen – wie vorliegend – zur vertraulichen Behandlung verpflichtet seien. Dass

die Beklagte im Verfahren vor dem Gewerbeaufsichtsamt und im Verfahren vor dem Verwaltungsgericht zu den Vorwürfen sowie zum Inhalt von Zeugenaussagen vorgetragen habe, ändere nichts daran, dass es sich bei dem Inhalt des Abschlussberichts insgesamt um eine geheime Information handle. Sie habe auch die Namen der Hinweisgeber stets und die von Zeugen zumeist anonymisiert. Der Bericht habe gerade im Verhältnis zur Klägerin wirtschaftlichen Wert, weil der Beklagten nicht nur eine Schadensersatzhaftung wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts der betroffenen Arbeitnehmer drohe, sondern die Klägerin auch offensichtlich versuche, sich zusätzliche Verhandlungsmasse für die Aufhebungsvertragsverhandlungen zu beschaffen. So sei es denkbar, dass die Klägerin anhand der Informationen Rückschlüsse auf die weitere Verhandlungs- und Prozesstaktik ziehe. Tatsachen, welche auf eine willkürliche Einstufung als Geschäftsgeheimnis schließen ließen, habe die Klägerin nicht vorgetragen – im Gegenteil ergebe sich das Geheimhaltungsbedürfnis auch aus dem Compliance-Handbuch. Die Abwägung im zweiten Schritt gehe zu Lasten der Klägerin aus, da andernfalls die durch die Rechtsprechung entwickelten Grundsätze der Darlegungs- und Beweislast im nationalen Arbeitsgerichtsprozess durch einen datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruch „auf den Kopf gestellt“ würden. Dabei bleibe es auch unter Geltung der DSGVO. Zentraler Bestandteil des Rechts auf ein faires Verfahren sei die prozessuale Waffengleichheit. Da der streitgegenständliche Bericht als Ganzes ein Geschäftsgeheimnis sei, könne sie die Auskunftserteilung respektive Herausgabe einer Kopie vollständig verweigern.

27

Weiterhin meint die Beklagte, die Namen der Hinweisgeber fielen unter den Schutz des HinSchG, sodass das Vertraulichkeitsgebot des § 8 Abs. 1 HinSchG einen – allgemein anerkannten – Ausschlussgrund bilde. § 29 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 BDSG schließe den Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1, Abs. 3 DSGVO aus, wenn durch die Auskunft Informationen offenbart würden, die der Pflicht zur Geheimhaltung der Identität von Hinweisgebern unterliegen. Der sachliche Anwendungsbereich des HinSchG sei eröffnet, da die Hinweisgeber u.a. erklärt hätten, der Führungsstil der Klägerin habe Mitarbeiter verunsichert, demotiviert und regelrecht krank gemacht. Damit stehe – jedenfalls im Rahmen einer Parallelwertung in der Laiensphäre – der Vorwurf der strafbaren Körperverletzung in Form von Mobbing/Bossing im Raum (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG). Zudem genüge, dass der Hinweisgeber hinreichenden Grund zur Annahme gehabt habe, dass sein Hinweis in den Anwendungsbereich des HinSchG falle – dies sei vorliegend der Fall. Hinweisgeber sollten darauf vertrauen können, dass ihnen aus der Meldung keine Nachteile erwachsen. Daher sei ihre Identität zeitlich unbegrenzt und so weit wie möglich – also auch in sich an den Hinweis anschließenden Compliance-Untersuchungen – vor einem Bekanntwerden zu schützen. Die Hinweisgeber im vorliegenden Fall hätten dementsprechend eine anonyme Meldung abgegeben, auch wenn der Beklagten im Laufe der Untersuchung zwei der drei Namen bekannt geworden seien. Die Durchführung der Untersuchung durch eine externe Kanzlei ändere nichts an dem Vertraulichkeitsgebot. Die Pflicht zum vertraulichen Umgang mit der Identität der Hinweisgeber nach § 8 Abs. 1 HinSchG setze sich selbstverständlich auch im Rahmen von Compliance-Untersuchungen durch eine Compliance-Abteilung oder Rechtsanwaltskanzlei fort. Ein Ausschlussgrund nach § 9 Abs. 1 HinSchG bestehe nicht; die Untersuchungen hätten die von den Hinweisgebern gemeldeten Verstöße im Wesentlichen bestätigt. Zu den von der Klägerin behaupteten Falschaussagen fehle es an substantiertem und tatsachenbasiertem Vortrag. Rechtsfolge sei der vollständige Ausschluss des Anspruchs nach Art. 15 Abs. 1, Abs. 3 DSGVO, zumal der Bericht großflächig und nicht nur vereinzelt Hinweise auf die Identität der Hinweisgeber enthalte. Eine Interessenabwägung sei in diesem Fall nicht geboten, ginge aber aufgrund bereits von der Klägerin angedrohter Repressalien jedenfalls zu deren Lasten aus.

28

Die Beklagte hat weiter gemeint, § 29 Abs. 1 Satz 2 Alt. 2 BDSG schließe den streitgegenständlichen Anspruch der Klägerin zusätzlich aus. Nach dieser Vorschrift bestehe kein Recht auf Auskunft, soweit dadurch Informationen offenbart würden, die ihrem Wesen nach einer Geheimhaltungspflicht unterliegen. Den Zeugen sei im Rahmen der Compliance-Untersuchungen soweit als möglich die vertrauliche Handhabung ihrer Identität zugesagt worden. Vertraglich vereinbarte Verschwiegenheitspflichten seien den Informationen zuzuordnen, die ihrem Wesen nach geheim gehalten werden müssten – wie es auch das Compliance-Handbuch und die Business Guidelines vorsähen. Mithin hätten die Zeugen ein schützenswertes Interesse daran, dass ihre Identität auch nach Abschluss der Compliance-Untersuchungen vertraulich bleibe. Da der Bericht sowohl die Klarnamen der Zeugen enthalte als auch Textpassagen, welche Rückschlüsse auf die Namen zuließen, und die Abwägung aus den genannten Gründen (Zusage

der Vertraulichkeit, Vorgesetztenstellung der Klägerin, drohende Repressalien, Betriebsfrieden) zu Lasten der Klägerin ausgehe, könne die Beklagte die begehrte Auskunft bzw. Herausgabe einer Kopie des Berichts verweigern. Für die Zeugen sprächen dabei insbesondere die Grundrechte aus Art. 7 (Recht auf Achtung des Privatlebens) und Art. 8 (Recht auf Schutz personenbezogener Daten) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Umgekehrt, meint die Beklagte, werde die Klägerin durch die Nichtherausgabe des Berichts nicht in ihren Verteidigungsrechten beschnitten. Die Kündigungsbestrebungen stützten sich auf konkrete und beklagtenseits benannte Pflichtverletzungen der Klägerin. Der Bericht sei weder in Gerichts- noch in Verwaltungsverfahren selbst als Beweismittel eingeführt worden. Es stehe der Klägerin frei, sich in allen rechtshängigen Verfahren in der Sache umfänglich zu äußern bzw. zu verteidigen. Wiederum erstrecke sich der Anspruchsausschluss auf den gesamten Compliance-Bericht.

29

Weiter bleibt die Beklagte bei ihrer Auffassung, dass kein Anspruch nach § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG bzw. § 26 Abs. 2 Satz 1 SprAuG bestehet. Auch Art. 15 DSGVO gewähre keinen Anspruch auf Akteneinsicht.

30

Hilfsweise macht die Beklagte geltend, ein Herausgabeanspruch beziehe sich nur auf Zurverfügungstellung einer Kopie der im Compliance-Abschlussbericht enthaltenen personenbezogenen Daten der Klägerin, nicht aber des Berichts insgesamt. Insbesondere seien Rechtsausführungen keine personenbezogenen Daten. Unabhängig hiervon würde sich der Anspruch zum Zwecke des Geschäftsgeheimnis-, Zeugen- und Hinweisgeberschutzes nur auf eine teilgeschwärzte Fassung der personenbezogenen Daten bzw. des Compliance-Abschlussberichts beziehen. Geschwärzt werden könnten in jedem Fall die Ausführungen hinsichtlich des Geschäftsgeheimnisses, der Hinweisgeber und der Zeugen.

31

Jedenfalls sei die sofortige Vollstreckbarkeit auszuschließen. Die Wirkungen der Zwangsvollstreckung könnten nicht mehr rückgängig gemacht werden. Die Klägerin hätte ggf. ein für allemal Kenntnis; eine Revision wäre folglich irrelevant, weil der Zustand nicht mehr umgekehrt werden könnte. Der Schaden wäre nicht wieder gut zu machen. Sie regt an, die Revision aufgrund grundsätzlicher Bedeutung zuzulassen.

32

Die Beklagte beantragt,

1. das Urteil des Arbeitsgerichts München vom 16.01.2025, Az. 12 Ca 3038/24, der Beklagten zugestellt am 23.01.2025 abzuändern und die Klage abzuweisen,
2. hilfsweise: die vorläufige Vollstreckbarkeit gemäß §§ 64 Abs. 7, 62 Abs. 1 Satz 2 ArbGG auszuschließen.

33

Die Klägerin beantragt:

34

1. Die Berufung ist zurückzuweisen.

35

2. Hilfsweise: Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Einsicht in den Compliance-Abschlussbericht vom 31.01.2024 zu gewähren.

36

3. Das Urteil des Arbeitsgerichts vom 16.01.2025, Az. 12 Ca 3038/24, wird teilweise abgeändert und die Beklagte darüber hinaus zu verurteilt, der Klägerin eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts vom 06.02.2024 zur Verfügung zu stellen.

37

Sie verteidigt unter Wiederholung und Vertiefung ihres erstinstanzlichen Vortrags die arbeitsgerichtliche Entscheidung als zutreffend und geht unter Verweis auf die dahingehende Ansicht des Arbeitsgerichts davon aus, dass mögliche Schwärzungen im Compliance-Abschlussbericht als Minus im Hauptantrag enthalten seien.

38

Die Klägerin behauptet, sie habe konkrete Indizien, dass sich ihre Vorgesetzte mit einem Mitarbeiter, der im März 2023 gekündigt hatte und einem weiteren Mitarbeiter, mit dem es über einen langen Zeitraum Probleme gegeben habe, zusammengetan habe, und dass diese Personen im April 2023 (als sie in Mutterschutz gegangen sei) Compliance-Meldungen zu ihrem Führungsfehlverhalten abgegeben hätten. Sie wiederholt ihren Vorwurf, die Compliance-Untersuchung sei nicht objektiv geführt worden, und bestreitet mit Nichtwissen, dass die Hinweisgeber etwas von „krank machen“ berichtet hätten. Jedenfalls werde „krank machen“ in der Laiensphäre üblicherweise nicht als strafrechtlich relevante Körperverletzung verstanden. Weiter bestreitet sie, dass sich die Hinweisgeber auf eine Vertraulichkeit verlassen hätten.

39

Weiter meint die Klägerin, es gebe kein berechtigtes Interesse der Zeugen und Hinweisgeber an Vertraulichkeit. Sie behauptet, die Namen der Hinweisgeber sowie des Hauptbelastungszeugen aufgrund des bisherigen Vortrags der Beklagten in den geführten Verfahren zu kennen. Es sei im Übrigen davon auszugehen, dass die Hauptvorwürfe bereits offengelegt worden seien, da die Beklagte hierauf eine Kündigung stützen wolle. Sofern durch die Herausgabe des Berichts bislang unbekannte Zitate von Interviewpartnern offengelegt werden würden, werde es sich entweder um entlastende Aussagen oder um Aussagen im Randbereich handeln. Eine besondere Schutzwürdigkeit der Zeugen bestehe diesbezüglich nicht. Die Klägerin meint weiter, die Beklagte verstoße ihrerseits gegen das Gebot prozessualer Waffengleichheit, wenn sie einzelne Aspekte aus dem Compliance-Bericht zu eigenen Gunsten anführe – und ihr die Durchsicht auf entlastende Umstände verwehre.

40

Was die befürchteten Repressalien angehe, so habe sie ein Recht, gegen nachweislich falsche Aussagen vorzugehen. Sie brauche dokumentierte Lügen über sich in einer Geheimakte nicht zu dulden. Darum gehe es beim Datenschutz. Gegen subjektive Einschätzungen und Empfindungen könne sie hingegen ohnehin nicht vorgehen. Aufgrund der durchgeföhrten Versetzung habe sie auch keine disziplinarische Verantwortung für ihre bisherigen Mitarbeiter mehr, zumal Teile der Zeugen oder Hinweisgeber mittlerweile ausgeschieden seien oder ihrerseits auf andere Stellen gewechselt hätten. Einzelne Aussagen seien aber, soweit sie der Klägerin bekannt geworden seien, tatsächlich falsch. Auf die diesbezüglichen Ausführungen der Klägerin im Schriftsatz vom 23.05.2025, S. 9-11 (Bl. II/95-97 d.A.) wird Bezug genommen.

41

Weiter bestreitet die Klägerin, dass Mitarbeiter Angst vor ihrer Rückkehr und dies geäußert hätten. Bei Kritik am Führungsverhalten handle es sich um betriebsübliche Konflikte. Die von ihr selbst anonym bei Kollegen eingeholten Feedbacks zeigten stets sehr gute Ergebnisse, zuletzt auch Anfang 2025.

42

Die Klägerin meint, ihr Begehren sei nicht rechtsmissbräuchlich. Nach der Rechtsprechung des EuGH dürften datenschutzfremde Zwecke verfolgt werden. Der Einwand der Beklagten, es handle sich um ein Ausforschungsbegehren, das dem deutschen Zivilprozessrecht widerspreche, verfange schon wegen des Anwendungsvorrangs des Unionsrechts nicht. Gerade der Abbau von Informationsasymmetrien zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sei ein legitimes und rechtlich anzuerkennendes Ziel des Auskunftsbegehrens. Im Übrigen gehe es ihr vorrangig darum, die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung zu überprüfen, also welche Daten da über sie erhoben und gespeichert worden seien und in welcher Form das Ganze erfolgt sei. Sie wolle überprüfen, welche Aussagen über sie gemacht und gespeichert wurden, ob diese Aussagen richtig seien und wie sie ermittelt worden seien.

43

Der Schutz von Geschäftsgeheimnissen diene dazu, zu verhindern, dass eine Person im Rahmen ihres Auskunftsanspruchs unbeabsichtigt und losgelöst von ihrer persönlichen Betroffenheit Kenntnis von Geschäftsgeheimnissen erlange. Dieser Schutzmechanismus solle die Vertraulichkeit unternehmerischer Informationen wahren, ohne dabei den individuellen Informationsanspruch der Betroffenen zu beeinträchtigen. Ein Bericht, der sich auf eine Person beziehe, könne dieser gegenüber niemals als Geschäftsgeheimnis gelten. Dies ergebe sich aus dem Wesen des Datenschutzes. Ein neutraler Compliance-Bericht enthalte auch keine Prozessstrategie. Unerheblich sei die Regelung im Compliance-Handbuch der Beklagten, dass der Untersuchungsbericht eine geheime Information darstelle. Ein Geschäftsgeheimnis sei objektiv festzustellen. Wenn die Herausgabe des Compliance-Abschlussberichts für die Beklagte nachteilig sein sollte, weil darin Geschäftsgeheimnisse oder Prozessstrategie enthalten

seien, habe sie das selbst verschuldet. Sie hätte die Prozessstrategie in einem separaten Dokument niederlegen und den Compliance-Abschlussbericht herausgeben können. Der Arbeitgeber könnte auch nicht den Einblick in die Personalakte mit dem Argument sperren, er hätte dort eine Prozessstrategie abgelegt. Solche „Geschäftsgeheimnisse“ müssten separat abgelegt werden. Dass der Bericht möglicherweise eine relevante Unterlage im Rechtsstreit gegen die Klägerin sei, schließe seine Herausgabe nicht aus. Insofern gelte nichts anderes als für andere Bestandteile der Personalakte wie eine dort abgelegte Abmahnung. Die Verweigerung der Herausgabe mache den Bericht zur unzulässigen Geheimakte. Es habe auch nichts mit dem Recht auf ein faires Verfahren zu tun, wenn die Beklagte durch das Führen einer solchen Geheimakte ihre Chance im Prozess gegen die Klägerin erhöhen wolle.

44

Die Beklagte könne sich auch nicht auf den Schutz der Ersteller der Compliance-Meldung berufen. Wie das ArbG zutreffend entschieden habe, sei das HinSchG vorliegend nicht anwendbar, da keine Katalogtat des § 2 HinSchG vorliege. Die Hinweisgeber hätten ein Führungsfehlverhalten gemeldet. Dies rechtfertige nicht die Unterstellung der Beklagten, es gehe um eine Form der Körperverletzung. Nicht einmal im Antrag auf Zulassung der außerordentlichen Kündigung während der Elternzeit werfe die Beklagte der Klägerin ein strafbares Verhalten vor. Jedenfalls ende die Anwendbarkeit des HinSchG spätestens mit Übergabe des Compliance-Abschlussberichts an die Personalabteilung in der Absicht, darauf basierend die Zustimmung zur Kündigung während der Elternzeit einzuholen. Die Personalabteilung sei nicht an das Vertraulichkeitsgebot gemäß § 8 HinSchG gebunden. Außerdem griffe § 9 Abs. 1 HinSchG ein: Der von der Beklagten vorgetragene Vorwurf einer Körperverletzung sei eine vorsätzlich oder zumindest grob fahrlässig unrichtige Information über einen Verstoß; diesbezügliche Nachweise gebe es nicht. Zudem erfasse die Vertraulichkeitsverpflichtung nicht die Aussagen der Hinweisgeber und schon gar nicht den Compliance-Abschlussbericht insgesamt. Im Übrigen sei es rechtsmissbräuchlich, wenn die Beklagte die Identität offenlege, wenn es ihr nutze, und sich auf den Schutz der Hinweisgeber berufe, wenn sie Nachteile befürchte. Was den Ausgleich der betroffenen Rechte angehe, so habe der deutsche Gesetzgeber eine Einschränkung des Art. 15 DSGVO im HinSchG nicht vorgenommen, sodass dem datenschutzrechtlichen Anspruch der Vorrang zukomme. Ein Ausgleich könnte im Übrigen durch eine Schwärzung geschehen, ein völliger Ausschluss sei nicht geboten. Im Rahmen der Abwägung sei schließlich zu berücksichtigen, dass auch nach dem Willen des europäischen Gesetzgebers der Betroffene durch den Hinweisgeberschutz nicht in seinen Verteidigungsrechten beschnitten werden dürfe. Art. 22 RL (EU) 2019/1937 (Hinweisgeberrichtlinie) nenne hier ausdrücklich das Recht auf Einsicht in die Akte. Gemäß Art. 16 Abs. 2 der Hinweisgeberrichtlinie habe der Verteidigungsschutz der betroffenen Personen Vorrang vor den Schutzrechten des Hinweisgebers. Zusätzlich verweist die Klägerin auf EG 100 der Hinweisgeberrichtlinie. Vorliegend gehe es um eine massive Rufschädigung zu ihren Lasten. Im Übrigen habe die Beklagte den Identitätsschutz selbst aufgehoben, indem sie die Namen der Hinweisgeber preisgegeben habe. Der Inhalt der Aussagen sei ohnehin nicht geschützt. Sie dagegen habe ein extrem hohes Interesse an der Auskunft, das die Beklagte durch ihr Verhalten stetig erhöht habe.

45

Was den Schutz der Zeugen angehe, so habe die Beklagte schon nicht nachgewiesen, dass und welche Rechte und Freiheiten der Zeugen beeinträchtigt werden könnten. Der pauschale Hinweis auf Art. 7 und 8 GRCh reiche nicht aus. Die Beklagte habe selbst vorgetragen, dass von den über 40 befragten Zeugen nicht alle zu einem Fehlverhalten der Klägerin ausgesagt hätten. Die Offenlegung der Aussagen von Zeugen, die sie nicht belasteten, hätte keinerlei Nachteile für diese Zeugen. Eine Beeinträchtigung ihrer Rechte sei nicht zu befürchten. Die Beklagte müsse daher für jeden einzelnen Zeugen nachweisen, dass in der konkreten Situation tatsächlich seine Rechte oder Freiheiten beeinträchtigt würden. Art. 14 Abs. 2 lit. f DSGVO regle die Pflicht des Verantwortlichen (Beklagte), den Betroffenen (Klägerin) zu informieren, aus welcher Quelle personenbezogene Daten stammten. Es bestehে daher sogar eine Pflicht zur Information über die Identität der Hinweisgeber und Zeugen. Diese Informationspflicht könne gemäß Art 14 Abs. 5 lit. b DSGVO aufgeschoben werden, wenn das Risiko erheblich wäre, dass eine solche Unterrichtung die Fähigkeit des Unternehmens zur wirksamen Untersuchung des Vorwurfs oder zur Sammlung der erforderlichen Beweise gefährden würde. Dies könne während der laufenden Compliance-Untersuchung vertreten werden. Eine dauerhafte Geheimhaltung sei nach Auffassung der Datenschutzkonferenz in ihrer Orientierungshilfe zu Whistleblowing-Hotlines aber angesichts der Beeinträchtigung der Persönlichkeitsrechte der beschuldigten Person und ihrer Verteidigungsrechte ausgeschlossen. Als

Maßnahme zum Schutz der berechtigten Interessen der beschuldigten Person müsse die Information daher nachgeholt werden, sobald der Grund für den Aufschub entfallen sei.

46

Die Klägerin meint, die angebliche pauschale Vertraulichkeitszusage an alle Zeugen lasse eine Interessenabwägung für jeden konkreten Einzelfall nicht entfallen. Die Beklagte könne sich durch eigenmächtige Vertraulichkeitszusagen kein eigenes Datenschutzrecht zu Lasten der Klägerin schaffen. Selbst bei einer Zusage der Vertraulichkeit ergebe sich nicht zwingend eine Beeinträchtigung der Rechte und Freiheiten der Zeugen. Die Beklagte sei gehalten, über die Daten Auskunft zu erteilen, soweit nicht bei jeder konkret erkennbaren Angabe Rechte und Freiheiten anderer Personen im Sinne von Art. 15 Abs. 4 DSGVO oder überwiegende Geheimhaltungsinteressen gem. § 34 Abs. 1, § 29 Abs. 1 Satz 2 BDSG beeinträchtigt seien. Diese Prüfung habe die Beklagte in jedem konkreten Fall vorzunehmen. Sofern für allenfalls einzelne Zeugen überhaupt kollidierende Rechte bestünden, müsse versucht werden, diese Rechte in Einklang zu bringen mit den Rechten der Klägerin auf Herausgabe. Dies sei beispielsweise durch eine Anonymisierung/Schwärzung von Namen, Rolle, Betriebszugehörigkeit und Alter möglich. Nicht erforderlich sei es, den gesamten Bericht unter Verschluss zu halten. Es sei die eigene Verantwortung der Beklagten, wenn sie Vertraulichkeitszusagen gemacht habe, an die sie sich nicht halten könne, weil sie der DSGVO widersprüchen. Im Übrigen trage die Beklagte selbst vor, dass die Vertraulichkeit nur „so weit wie irgend möglich“ zugesagt worden sei. Ein Schutz vor strafrechtlicher Repression sei kein legitimer Schutzzweck. Sollten einzelne Aussagen von Zeugen Anlass geben für eine strafrechtliche Verfolgung, weil sie nachweisbar falsch, verleumdend oder beleidigend seien, sei es das legitime Interesse der Klägerin, dem nachzugehen. Es gebe keinen „geschützten Rahmen der Compliance-Untersuchung“, in dem strafrechtlich verfolgbare Aussagen getätigt werden dürften. Auch ein pauschaler Verweis auf ein Hinweisgebersystem, dessen Funktionsfähigkeit davon abhängt, dass die Hinweisgeber nicht offenbart würden, genüge nicht. Die stets begründbare allgemeine Besorgnis, dass die betroffene Person mit hinreichendem Zusatzwissen aus der Datenkopie auf sensible Informationen schließen könnte, reiche nicht für eine Auskunftsverweigerung aus. Im Übrigen behauptet die Klägerin, sie kenne den Großteil der Zeugen namentlich und könnte eine strafrechtliche Verfolgung oder zivilrechtliche Abwehr einleiten, was sie jedoch nicht getan habe. Es gebe keinen rechtsstaatlichen Grundsatz, der Zeugen eine Anonymität gegenüber betroffenen Personen zusichere. Über personelle Maßnahmen könne sie im Übrigen nur in den seltensten Fällen allein entscheiden, sodass die Beklagte die Kontrolle behielte.

47

Die Herausgabe beeinträchtigte auch nicht den Betriebsfrieden, sondern könne zu diesem beitragen, weil die Klägerin dann Klarheit hätte, wie und was ermittelt worden sei, inwiefern Aussagen hinterfragt worden und entlastende Tatsachen genannt worden seien. Zudem sei zu berücksichtigen, dass das klägerische Interesse an der Auskunft extrem hoch sei. Ihr würden schwere Vorwürfe zur Last gelegt, auf die die Beklagte eine Kündigung stützen wolle, die dazu dienen hätten sollen, ihren Anspruch auf Teilzeit während der Elternzeit zu unterbinden, und die genutzt worden seien, um Aktienzuteilungen zu versagen, Vergütungsanpassungen zu verweigern und Versetzungen auf geringwertigere Positionen auszusprechen. Je mehr Aussagen und Zitate die Beklagte selbst aus dem Compliance-Abschlussbericht in die Verfahren eingeführt habe, desto größer sei das klägerische Interesse, den vollständigen Bericht zu kennen und zu prüfen. Spätestens im Rahmen der Interessenabwägung sei zudem zu berücksichtigen, dass die Beklagte den Schutz der Zeugen selbst selektiv beseitigt habe.

48

Die Klägerin meint, der Anspruch sei umfassend und beziehe sich auf den gesamten Compliance-Abschlussbericht, soweit nicht einzelne Namen oder Passagen zu schwärzen seien. Inhalt des Berichts sei ein angebliches Führungsfehlverhalten der Klägerin; daher beziehe sich der gesamte Compliance-Abschlussbericht auf sie. Die weite Definition des Begriffs der personenbezogenen Daten erfasse nicht nur die von dem Verantwortlichen erhobenen und gespeicherten Daten, sondern auch alle Informationen über eine identifizierte oder identifizierbare Person, die aus einer Verarbeitung personenbezogener Daten resultierten. Nach der neueren Rechtsprechung des EuGH könne sich die Reproduktion von Auszügen aus Dokumenten oder gar von ganzen Dokumenten, die u.a. personenbezogene Daten enthielten, die Gegenstand der Verarbeitung seien, als unerlässlich erweisen, wenn die Kontextualisierung der verarbeiteten Daten erforderlich sei, um ihre Verständlichkeit zu gewährleisten. Es gebe keinen Grund, warum Rechtsausführungen vom Anspruch des Art 15. DSGVO ausgenommen sein sollten, wenn sie

personenbezogene Daten enthielten. Der Anspruch aus Art. 15 DSGVO sei umfassend und enthalte insofern keine Einschränkungen. Lediglich abstrakte Rechtsausführungen ohne Personenbezug seien nicht herauszugeben. Jedenfalls sei der Compliance-Abschlussbericht vom 31.01.2024 [gemeint wohl: 06.02.2024], der die Rechtsausführungen nicht enthalte, herauszugeben (dann ungeschwärzt).

49

Jedenfalls aber, so meint die Klägerin, bestehe ein Einsichtnahmerecht in den Bericht als Sonderpersonalakte gemäß § 83 Abs. 1 BetrVG bzw. § 26 Abs. 2 Satz 1 SprAuG. Das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers bestehe bezüglich aller Aufzeichnungen, die sich mit seiner Person und dem Inhalt der Entwicklung seines Arbeitsverhältnisses befassten. Es handle sich vorliegend um einen abgeschlossenen Vorgang einer internen Ermittlung, bei welchem eine Gefährdung des Ermittlungserfolgs ausgeschlossen sei. Dem berechtigten Schutzinteresse von Hinweisgebern, denen Anonymität zugesichert worden sei, habe die Beklagte durch Unkenntlichmachung entsprechender Passagen Rechnung zu tragen. Auf das HinSchG könne sich die Beklagte demgegenüber aus den bereits genannten Gründen nicht berufen.

50

Schließlich hält die Klägerin den Antrag der Beklagten auf Ausschluss der sofortigen Vollstreckbarkeit für unbegründet. Ein nicht wieder gut zu machender Schaden sei weder dargelegt noch ersichtlich. § 62 Abs. 1 Satz 2 ArbGG verlange eine substanzelle, über den bloßen Eintritt einer vollendeten Tatsachenlage hinausgehende Beeinträchtigung rechtlich geschützter Interessen, deren Gewicht eine Abweichung von der gesetzlichen Wertung – der sofortigen Vollstreckbarkeit – rechtfertige. Ein rein tatsächlicher, hypothetischer oder spekulativer Nachteil genüge nicht. Soweit sich die Beklagte auf den Schutz der Hinweisgeber und Zeugen berufe, sei dies schon kein Nachteil der Beklagten selbst, sondern allenfalls von Dritten. Die bloße Behauptung immaterieller Schäden sei im Übrigen keine Glaubhaftmachung, wie sie das Gesetz fordere. Zudem habe die Beklagte im Rahmen von Schriftsätze und im Antrag an das Gewerbeaufsichtsamt Zitate der Hauptbelastungszeugen zum Teil auch mit Klarnamen offengelegt. Sie könne sich nun nicht mit Blick auf eine Zwangsvollstreckung auf einen Schutz der Interessen dieser Personen berufen. Den Schutz habe die Beklagte selbst aufgehoben, eine Berufung auf Schutzinteressen genau dieser Personen verstöße gegen Treu und Glauben, § 242 BGB (venire contra factum proprium).

51

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachvortrags der Parteien und ihrer rechtlichen Ausführungen wird ergänzend auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, namentlich diejenigen der Klagepartei vom 19.03.2024 (Bl. I/1 ff. d.A.), vom 14.08.2024 (Bl. I/363 ff. d.A.) und vom 14.01.2025 (Bl. I/522 ff. d.A.) in erster Instanz und vom 23.05.2025 (Bl. II/87 ff. d.A.) sowie vom 10.06.2025 (Bl. II/159 ff. d.A.) in zweiter Instanz, diejenigen der beklagten Partei vom 05.07.2024 (Bl. I/119 ff. d.A.) und vom 10.01.2025 (Bl. I/504 ff. d.A.) in erster Instanz, sowie vom 20.02.2025 (Bl. II/1 ff. d.A.), vom 24.02.2025 (Bl. II/15 ff. und Bl. II/18 ff. d.A.), vom 22.04.2025 (Bl. II/32 ff. d.A.) und vom 06.06.2025 (Bl. II/135 ff. d.A.) in zweiter Instanz, sowie die Sitzungsniederschriften der Güteverhandlung und der mündlichen Verhandlungen vor dem Arbeitsgericht vom 02.05.2024 (Bl. I/111 f. d.A.) und vom 16.01.2025 (Bl. I/540 ff. d.A.) und vor dem Landesarbeitsgericht vom 12.06.2025 (Bl. II/162 ff. d.A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

52

Die zulässige Berufung der Beklagten ist begründet, soweit sie sich gegen die Verurteilung zur Erteilung von Kopien des Compliance-Abschlussberichts wendet. Aufgrund des klägerischen Hilfsantrags war die Beklagte aber zu verurteilen, der Klägerin Einsicht in den Bericht als Teil der Personalakte zu gewähren. Ein Grund, die vorläufige Vollstreckbarkeit auszuschließen, besteht nicht.

A.

53

Die nach § 64 Abs. 2 lit. b) ArbGG statthafte Berufung ist form- und fristgemäß eingelebt und begründet worden, § 66 Abs. 1, § 64 Abs. 6 ArbGG iVm. § 519, § 520 ZPO und damit zulässig.

B.

54

Die Berufung ist teilweise begründet. Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Herausgabe einer Kopie des streitgegenständlichen Compliance-Abschlussberichts aus Art. 15 Abs. 1 Hs. 2, Abs. 3 Satz 1 DSGVO. Ihr steht jedoch gemäß § 26 Abs. 2 Satz 1 SprAuG ein Anspruch auf Einsichtnahme in den Bericht in seiner Fassung vom 06.02.2024 als Teil der Personalakte zu.

55

I. Der Klageantrag zu Ziff. 1 ist zulässig, aber unbegründet. Die Klägerin hat keinen datenschutzrechtlichen Anspruch gegen die Beklagte darauf, eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts vom 31.01.2024 zu erhalten.

56

1. Der Antrag ist zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSd. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin begeht die Überlassung einer Kopie des streitgegenständlichen Compliance-Abschlussberichts vom 31.01.2024 in der Fassung von diesem Tag, wie sich aus dem im Berufungsverfahren anhängig gemachten weiteren Antrag zu Ziff. 3 ergibt, welcher auf Überlassung einer Kopie des Berichts in der Fassung vom 06.02.2024 gerichtet ist. Damit ist der Streitgegenstand eindeutig bestimmt; weitere Fassungen des Berichts existieren nach dem beiderseitigen Parteivortrag nicht.

57

2. Der Antrag ist unbegründet. Die Klägerin stützt ihr Begehren auf die Anspruchsgrundlage des Art. 15 Abs. 1 Hs. 2 iVm. Abs. 3 DSGVO. Daraus ergibt sich allerdings vorliegend kein Anspruch auf Überlassung einer Kopie des vollständigen Berichts.

58

a) Nach Art. 99 Abs. 2 DSGVO gilt die DSGVO seit dem 25.05.2018. Sie gilt gemäß Art. 288 AEUV unmittelbar in jedem Mitgliedsstaat der Union, ohne dass es einer weiteren Umsetzung durch nationales Recht bedarf. Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO besteht auch in einem Arbeitsrechtsverhältnis (LAG Baden-Württemberg 20.12.2018 – 17 Sa 11/18, juris Rn. 198).

59

b) Der Compliance-Abschlussbericht beinhaltet die Verarbeitung personenbezogener Daten der Klägerin iSd. § 4 Nr. 1 und Nr. 2 DSGVO. Dies ist zwischen den Parteien zu Recht nicht umstritten. Gegenstand der Compliance-Untersuchung war das Verhalten der Klägerin im Rahmen des Arbeitsverhältnisses. Zwangsläufig bezog sich also eine Vielzahl der erhobenen, erfassten organisierten und gespeicherten Daten auf die persönlich identifizierbare Klägerin. Dazu zählen insbesondere die Aussagen der Hinweisgeber und Zeugen im Rahmen der Untersuchung.

c) Die Beklagte ist als Verantwortliche iSd. § 2 Nr. 7 DSGVO Schuldnerin der Ansprüche auf Auskunft nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO und Überlassung von Kopien nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO, weil sie – ungeachtet der Einschaltung einer externen Kanzlei für die Durchführung der Untersuchung – über die Zwecke der Verarbeitung sowie, zumindest in ihrer Rolle als Auftraggeberin, auch über deren Mittel mitentschieden hat.

60

d) Begleitend zum Anspruch auf Auskunft gemäß § 15 Abs. 1 DSGVO gewährt § 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO der betroffenen Person – hier also der Klägerin – einen Anspruch darauf, dass ihr der Verantwortliche – hier also die Beklagte – eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung stellt.

61

aa) Entgegen der Ansicht der Beklagten ist die Geltendmachung dieses Anspruchs vorliegend nicht rechtsmissbräuchlich. Der Beklagte steht insoweit kein Verweigerungsrecht gemäß Art. 12 Abs. 5 Satz 2 lit. b DSGVO und/oder § 242 BGB zu. Art. 15 Abs. 1 und Abs. 3 DSGVO sehen nicht vor, dass der Betroffene seinen Antrag begründen müsste; infolgedessen bestehen diese Ansprüche grundsätzlich unabhängig davon, ob damit spezifisch datenschutzrechtliche oder gänzlich datenschutzfremde Motive verfolgt werden (EuGH 26.10.2023 – C-307/22, NJW 2023, 3481, Rn. 38, 43; BeckOK DatenschutzR/Schmidt-Wudy, Stand 5/2025, DS-GVO Art. 15 Rn. 88 mwN).

62

Soweit die Beklagte demgegenüber auf die obergerichtliche Rechtsprechung zu Auskunftsansprüchen Versicherter gegen private Krankenversicherungen verweist, ist dies – ungeachtet der Frage, ob die

diesbezügliche Rechtsprechung mit der Auslegung der DSGVO durch den EuGH im Einklang steht – auf den vorliegenden Fall nicht übertragbar. Die Klägerin begeht nicht die Überlassung von Schriftstücken, in denen eher zufällig personenbezogene Daten sind, die für sie aber aus gänzlich anderen Gründen relevant sind. Die Relevanz des Compliance-Berichts ergibt sich für sie vielmehr – unter anderem – gerade aus den darin enthaltenen personenbezogenen Daten, weil diese wiederum Bedeutung für weitere Streitigkeiten der Parteien (Teilzeit, Versetzung, Kündigung) haben.

63

bb) Es kann an dieser Stelle dahinstehen, ob die Beklagte die Überlassung einer Kopie nach § 29 Abs. 1 Satz 2 BDSG zum Schutz der Hinweisgeber nach § 8 HinSchG oder zum Schutz der – von der Klägerin bestrittenen – Vertraulichkeitszusage gegenüber den Zeugen verweigern konnte. Es bedarf auch keiner Entscheidung, ob der Compliance-Bericht ein Geschäftsgeheimnis der Beklagten darstellt, welches nach EG 63 Satz 5 DSGVO zu schützen ist, denn aus Art. 15 Abs. 3 DSGVO ergibt sich jedenfalls kein Anspruch der Klägerin auf Überlassung einer Kopie des gesamten Compliance-Abschlussberichts, wie sie es mit ihrem Klageantrag geltend macht.

64

(a) Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO gewährt keinen gegenüber Art. 15 Abs. 1 DSGVO eigenständigen Anspruch gegen den Verantwortlichen auf Zurverfügungstellung von Dokumenten mit personenbezogenen Daten. Art. 15 Abs. 1 DSGVO gewährt der betroffenen Person das Recht, von dem Verantwortlichen eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden. Ist dies der Fall, so hat sie ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und auf die näher in Art. 15 Abs. 1 lit. a bis h DSGVO bezeichneten Informationen. Nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO stellt der Verantwortliche der betroffenen Person eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung. Durch die Rechtsprechung des EuGH ist geklärt, dass Art. 15 DSGVO nicht dahin auszulegen ist, dass er in seinem Abs. 3 Satz 1 ein anderes Recht als das in seinem Abs. 1 vorgesehene gewährt. Im Übrigen bezieht sich der Begriff „Kopie“ nicht auf ein Dokument als solches, sondern auf die personenbezogenen Daten, die es enthält und die vollständig sein müssen. Die Kopie muss daher alle personenbezogenen Daten enthalten, die Gegenstand der Verarbeitung sind (EuGH 26.10.2023 – C-307/22, DB 2023, 2747, Rn 72; EuGH 04.05.2023 – C-487/21, DB 2023, 1275, Rn 32; BFH 12.03.2024 – IX R 35/21, BFHE 283, Rn. 26 f.).

65

(b) Nur wenn die Zurverfügungstellung einer Kopie unerlässlich ist, um der betroffenen Person die wirksame Ausübung der ihr durch die DSGVO verliehenen Rechte zu ermöglichen, wobei insoweit die Rechte und Freiheiten anderer zu berücksichtigen sind, besteht nach Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO ein Anspruch darauf, eine Kopie von Auszügen aus Dokumenten oder gar von ganzen Dokumenten oder auch von Auszügen aus Datenbanken zu erhalten (vgl. EuGH 26.10.2023 – C-307/22, DB 2023, 2747, Rn 75; EuGH 04.05.2023 – C-487/21, DB 2023, 1275, Rn 41, 45). Hierfür besteht jedoch keine generelle Vermutung. Vielmehr obliegt es der betroffenen Person, darzulegen, dass die Kopie der personenbezogenen Daten sowie die Mitteilung der Informationen nach Art. 15 Abs. 1 lit. a bis h DSGVO für die Wahrnehmung der ihr durch die DSGVO verliehenen Rechte nicht genügt (BFH 12.03.2024 – IX R 35/21, BFHE 283, Rn. 28).

66

Begeht die betroffene Person die Zurverfügungstellung von Kopien von Dokumenten mit ihren personenbezogenen Daten, ist es an ihr zu benennen, welche ihr durch die DSGVO verliehenen Rechte sie auszuüben gedenkt und darzulegen, aus welchen Gründen die Zurverfügungstellung von Kopien von Akten mit personenbezogenen Daten hierfür unerlässlich ist. Andernfalls liefert das durch den EuGH aufgestellte Regel-Ausnahme-Prinzip ins Leere, denn nach der Rechtsprechung des EuGH ist der Anspruch nach Art. 15 Abs. 1 und Abs. 3 DSGVO grundsätzlich auf die Zurverfügungstellung einer Kopie der verarbeiteten personenbezogenen Daten der betroffenen Person gerichtet (EuGH 26.10.2023 – C-307/22, DB 2023, 2747, Rn 72; EuGH 04.05.2023 – C-487/21, DB 2023, 1275, Rn 32). Wenn dies für die Wahrnehmung der Rechte aus der DSGVO nicht genügt, kann ausnahmsweise ein Anspruch auf eine (auszugsweise) Kopie der Quelle, in der die personenbezogenen Daten verarbeitet sind, bestehen (vgl. EuGH 26.10.2023 – C-307/22, DB 2023, 2747, Rn 75; EuGH 04.05.2023 – C-487/21, DB 2023, 1275, Rn 41, 45). Einer entsprechenden Vermutung der Unerlässlichkeit bedarf es im Übrigen auch nicht, um einen effektiven Datenschutz zu gewährleisten. Regelmäßig genügt es für die Wahrnehmung der durch die DSGVO verliehenen Rechte, wenn die betroffene Person Kenntnis von den über sie verarbeiteten

personenbezogenen Daten erlangt und ihr die Informationen nach Art. 15 Abs. 1 Buchst. a bis h DSGVO mitgeteilt werden. Insbesondere durch die Mitteilung, welche personenbezogenen Daten verarbeitet werden und zu welchem Zweck diese Verarbeitung erfolgt, ist die betroffene Person bereits regelmäßig in der Lage, die Richtigkeit der personenbezogenen Daten und die Rechtmäßigkeit deren Verarbeitung zu überprüfen (BFH 12.03.2024 – IX R 35/21, BFHE 283, Rn. 28).

67

(c) Gemessen an diesem Maßstab besteht kein datenschutzrechtlicher Anspruch der Klägerin darauf, dass die Beklagte ihr eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts vom 31.01.2024 zur Verfügung stellt.

68

(aa) Die Klägerin begründet ihr Begehrungen damit, es sei ihr vorrangiges Ziel, die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung zu überprüfen, also welche Daten da über sie erhoben und gespeichert worden seien und in welcher Form das Ganze erfolgt sei. Die untersuchende Kanzlei habe sich in einem Interessenkonflikt befunden. Die Interviewführung sei nicht objektiv, sondern zielgelenkt erfolgt. Diesen Details wolle sie nachgehen und überprüfen, welche Aussagen über sie gemacht und gespeichert worden seien, ob diese Aussagen richtig seien und wie sie ermittelt worden seien. Insbesondere relevant seien auch die Ausführungen durch die untersuchungsführende Kanzlei um die einzelnen Zeugenaussagen herum, da sie nur so die faire und transparente Verarbeitung ihrer Daten überprüfen könne. Es sei von Relevanz, ob Zeugenaussagen hinterfragt, geprüft und verifiziert worden oder schlicht als vermeintlich wahr hingenommen und gespeichert worden seien. Gerade der Abbau von Informationsasymmetrien zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sei ein legitimes, rechtlich anzuerkennendes Ziel des Auskunftsanspruchs. Die Beklagte verstöße ihrerseits gegen das Gebot prozessualer Waffengleichheit, wenn sie einzelne Aspekte aus dem Compliance-Bericht zu ihren Gunsten anführe – und ihr die Durchsicht auf entlastende Umstände verwehre.

69

(bb) Dieses Vorbringen rechtfertigt nicht die Annahme, die Klägerin benötige im Interesse eines effektiven Datenschutzes eine Kopie des gesamten Compliance-Abschlussberichtes. Der Bericht enthält nach den unwidersprochenen Ausführungen der Beklagten über die personenbezogenen Daten der Klägerin hinaus eine Vielzahl anderer Daten, nicht nur personenbezogene Daten der Zeugen, sondern auch Zusammenfassungen der Aussagen, Wertungen und Würdigungen durch die beauftragten Ermittler. Darüber hinaus enthält die Fassung vom 31.01.2024 noch Ausführungen der Kanzlei zur rechtlichen Bewertung. Um personenbezogene Daten der Klägerin im Bericht handelt es sich aber nur, soweit Tatsachen über sie bzw. ihr Verhalten behauptet werden. Bereits Aussagen der Zeugen dazu, wie sie das Arbeitsumfeld empfunden haben, wie sie auf Arbeitsbedingungen reagiert haben oder ob wie sie diese Bedingungen bewerteten, sind keine personenbezogenen Daten der Klägerin. Das gilt erst recht für daran anknüpfende ordnende, vergleichende und wertende Ausführungen der internen Ermittler, ebenso wie Empfehlungen der Ermittler zu Konsequenzen der Beklagten aus den Ergebnissen der Ermittlung. Der Bericht als Ganzes geht damit weit über eine Verarbeitung personenbezogener Daten der Klägerin hinaus, auf deren Mitteilung ein Anspruch nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO bestünde, ggf. in Kombination mit einer Kopie dieser Daten nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO.

70

(cc) Soweit die Klägerin darauf verweist, nach der neueren Rechtsprechung des EuGH könne sich die Reproduktion von Auszügen aus Dokumenten oder gar von ganzen Dokumenten, die u.a. personenbezogene Daten enthielten, die Gegenstand der Verarbeitung seien, als unerlässlich erweisen, wenn die Kontextualisierung der verarbeiteten Daten erforderlich sei, um ihre Verständlichkeit zu gewährleisten, verhilft dies ihrer Klage nicht zum Erfolg. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern die über die personenbezogenen Daten der Klägerin hinausgehenden Inhalte zur Verständlichkeit der erfassten Aussagen über die Klägerin erforderlich sein sollten. Namentlich benötigt die Klägerin zur Überprüfung der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit – und dies ist ungeachtet der Motivation der Klägerin der Auslegungsmaßstab für die Reichweite des datenschutzrechtlichen Auskunftsanspruchs – keine Informationen darüber, welche Schlüsse die Beklagte oder von ihr beauftragte Personen ihrerseits aus den erhobenen Daten ziehen oder wie sich die Zeugen insgesamt zu ihren Arbeitsbedingungen geäußert haben.

71

Die Klägerin hat ausgeführt, die Ausführungen durch die untersuchungsführende Kanzlei um die einzelnen Zeugenaussagen herum seien für sie relevant, da sie nur so die faire und transparente Verarbeitung ihrer Daten überprüfen könne. Es sei von Relevanz, ob Zeugenaussagen hinterfragt, geprüft und verifiziert worden oder schlicht als vermeintlich wahr hingenommen und gespeichert worden seien. Gerade der Abbau von Informationsasymmetrien zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sei ein legitimes, rechtlich anzuerkennendes Ziel des Auskunftsanspruchs. Das mag in Bezug auf die unmittelbar personenbezogenen Daten zutreffen. Soweit die Beklagte bzw. die beauftragte Kanzlei aber andere erhobene Daten bewertet und Überlegungen für den Umgang mit Führungsverhalten anstellt, ist aber nicht ersichtlich, weshalb eine Kopie der diesbezüglichen Ausführungen erforderlich sein sollte, um eine Verständlichkeit der erfolgten Datenverarbeitung zu gewährleisten. Allenfalls könnte die Klägerin eine Kopie der erfassten Äußerungen zu ihrer Person begehen, nicht aber darüber hinausgehend eine Kopie des Berichts – und sei es mit Schwärzungen. Nur letzteres hat sie aber beantragt.

72

(d) Entgegen ihrer Auffassung kann die Klägerin auch nicht verlangen, dass die Beklagte ihr eine teilweise geschwärzte Kopie des Berichts zur Verfügung stellt. Nach ihren eigenen Ausführungen ist die Klägerin nicht gewillt, sich mit einer Fassung des Berichts zu begnügen, in welcher außer ihren personenbezogenen Daten alle anderen Inhalte geschwärzt sind, was de facto einem Auszug aus dem Bericht gleich käme, sondern sie will insbesondere die darüber hinaus gehenden Bewertungen der untersuchenden Kanzlei prüfen. Damit aber geht ihr Begehr über das hinaus, was sie im vorliegenden Fall allenfalls auf der Grundlage des Art. 15 Abs. 1, Abs. 3 DSGVO verlangen könnte.

73

II. Der Klageantrag zu Ziff. 3 ist gleichfalls zulässig, aber unbegründet. Die Klägerin hat auch keinen datenschutzrechtlichen Anspruch gegen die Beklagte darauf, eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts in der Fassung vom 06.02.2024 zu erhalten.

74

1. Der Antrag ist zulässig, insb. hinreichend bestimmt. Auf die diesbezüglichen Ausführungen zum Klageantrag zu Ziff. 1 wird Bezug genommen.

75

2. Der Antrag ist trotz seiner missverständlichen Formulierung nicht als (unzulässige) Berufung gegen das arbeitsgerichtliche Urteil zu verstehen, sondern als – im vorliegenden Fall zulässige – Klageerweiterung infolge der erst im Berufungsverfahren erfolgten Ausführungen der Beklagten zu den beiden Fassungen des streitgegenständlichen Berichts. Dies hat die Klägervertreterin in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht klargestellt.

76

a) Der Antrag ist im Wege der Klageerweiterung wirksam in der Berufungsinstanz ins Verfahren eingeführt worden. Mit diesem Antrag hat die Klägerin einen neuen Streitgegenstand in das Berufungsverfahren eingeführt. Es handelt sich somit um eine nachträgliche objektive Klagehäufung, auf die § 263 ZPO entsprechend anwendbar ist (BAG 12.09.2006 – 9 AZR 271/06 – BAGE 119, 238, Rn. 16). Über die Zulässigkeit der Klageänderung in der Berufungsinstanz ist nach dem Maßstab des § 533 ZPO zu entscheiden (BAG 14.06.2017 – 10 AZR 308/15 – Rn. 38; 14.12.2017 – 2 AZR 86/17 – BAGE 161, 198, Rn. 18).

b) Die Beklagtenvertreter haben in der mündlichen Verhandlung am 12.06.2025 ihre Einwilligung iSd. § 533 Nr. 1 ZPO erklärt. Die in der nachträglichen objektiven Klagehäufung liegende Klageänderung kann auch auf Tatsachen gestützt werden, die das Landesarbeitsgericht seiner Verhandlung und Entscheidung über die Berufung ohnehin nach § 529 ZPO zugrunde zu legen hat (§ 533 Nr. 2 ZPO). Gegenstand der Klageerweiterung ist eine Fassung des Abschlussberichts, die in der Fassung vollständig enthalten ist, welche bereits Gegenstand der erstinstanzlichen Entscheidung war. Der Vortrag der Beklagten zu den beiden Fassungen in der Berufungsinstanz ist unstreitig geblieben und infolgedessen berücksichtigungsfähig (§ 529 Abs. 1 Nr. 2 ZPO).

77

3. Der Antrag ist jedoch gleichermaßen unbegründet wie der Antrag zu Ziff. 1. Zwar enthält die Fassung des Berichts vom 06.02.2024 keinerlei Hinweise der Kanzlei an die Beklagte als ihre Mandantin. Sie enthält aber

ebenso nicht nur Aussagen über die Klägerin selbst, sondern auch darüber hinausgehende Äußerungen der Zeugen sowie die aus den erfassten Aussagen gezogenen Schlüsse, Einordnungen und Zusammenfassungen der Kanzlei, die zur Prüfung der datenschutzrechtlichen Zulässigkeit der Datenverarbeitung ebensowenig wie zum Verständnis der personenbezogenen Daten erforderlich sind.

78

III. Damit ist der als Antrag zu Ziff. 2 gestellte Hilfsantrag zur Entscheidung angefallen.

79

1. Der Antrag ist zulässig. Mit ihm begeht die Klägerin Einsicht in den Compliance-Abschlussbericht vom 31.01.2024 als Teil der Personalakte.

80

2. Der Antrag ist begründet. Die Klägerin kann gemäß § 26 Abs. 2 Satz 1 SprAuG Einsicht in den Compliance-Abschlussbericht als Teil ihrer Personalakte verlangen.

a) § 26 Abs. 2 Satz 1 SprAuG ist § 83 Abs. 1 Satz 1 BetrVG wortgleich nachgebildet und hat deshalb den gleichen Regelungsinhalt (BAG 16.11.2010 – 9 AZR 573/09, BAGE 136, 156, Rn. 21 mwN). Nach dieser Vorschrift hat ein leitender Angestellter das Recht, in die über ihn geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Die Klägerin als leitende Angestellte iSd. § 5 Abs. 3 BetrVG ist also aktiv legitimiert.

81

b) Personalakten sind eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse eines Mitarbeiters betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen (BAG 19.07.2012 – 2 AZR 782/11, BAGE 142, 331, Rn. 18). Dabei bestimmt sich die Zugehörigkeit von Unterlagen zur Personalakte iSd. § 26 SprAuG bzw. § 83 BetrVG nach dem materiellen Personalaktenbegriff aufgrund inhaltlicher Kriterien (Fitting, BetrVG, 32. Aufl. 2024, § 83 Rn. 5; Richardi BetrVG/Thüsing, 17. Aufl. 2022, § 83 Rn. 10; Löwisch/Kaiser/Kumpp/Löwisch BetrVG, 8. Aufl. 2023, § 83 Rn. 2; Klasen/Schaefer DB 2012, 1384, 1384; zu § 3 Abs. 5 KAO BAG 17.10.2024 – 8 AZR 42/24, NZA 2025, 25, Rn. 28). Danach sind Personalakten eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Bediensteten betreffen und in einem inneren Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen. Auf eine äußere Zuordnung kommt es dabei nicht an (BAG 17.10.2024 – 8 AZR 42/24, NZA 2025, 25, Rn. 28; BAG 16.11.2010 – 9 AZR 573/09, BAGE 136, 156, Rn. 13). Nicht entscheidend ist, was der Arbeitgeber als Personalakte bezeichnet. Auch Sonder- oder Nebenakten, gleichgültig wo sie geführt werden, sind Bestandteile der Personalakte (LAG Baden-Württemberg 20.12.2018 – 17 Sa 11/18, juris Rn. 182; Fitting, BetrVG, 32. Aufl. 2024, § 83 Rn. 5; Löwisch/Kaiser/Kumpp/Löwisch BetrVG, 8. Aufl. 2023, § 83 Rn. 3, 5; Richardi BetrVG/Thüsing, 17. Aufl. 2022, § 83 Rn. 6).

82

Folglich sind auch interne Ermittlungsakten Teil der Personalakte der betroffenen Mitarbeiter (HWK/Sittard, 11. Aufl. 2024, BetrVG § 83 Rn. 2; Fitting, BetrVG, 32. Aufl. 2024, § 83 Rn. 6; Musiol NZA 2024, 28, 29 mwN).

83

c) Unter Zugrundelegung dieses Maßstabs zählt der streitgegenständliche Compliance-Abschlussbericht vom 31.01.2024 zur Personalakte der Klägerin. Unstreitig bezieht sich dieses Dokument auf das Verhalten der Klägerin im Arbeitsverhältnis, namentlich auf ihr Führungsverhalten. Der innere Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis wird auch daran deutlich, dass die Beklagte die Ergebnisse der Compliance-Untersuchung zum Anlass genommen hat, beim Gewerbeaufsichtsamt die Zustimmung zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu beantragen.

d) Die Beklagte kann die Einsicht in den Compliance-Abschlussbericht nicht mit dem Hinweis auf den Schutz berechtigter Interessen Dritter verweigern.

84

aa) Das Einsichtsrecht eines leitenden Angestellten in seine Personalakte nach § 26 Abs. 2 Satz 1 SprAuG ist gesetzlich nicht eingeschränkt. Es besteht – wie ausgeführt – bezüglich aller Aufzeichnungen, die sich mit seiner Person und dem Inhalt der Entwicklung seines Arbeitsverhältnisses befassen.

85

bb) Vorliegend kann offen bleiben, ob der Anspruch der Klägerin auf Einsicht in die Personalakte nach § 8 Abs. 1 HinSchG beschränkt sein kann (bejahend Musiol NZA 2024, 28, 31 f.). Das Arbeitsgericht hat zutreffend festgestellt, dass der sachliche Anwendungsbereich des HinSchG nicht eröffnet ist, weil sich die von der Beklagten vorgetragenen Hinweise nicht auf einen in § 2 HinSchG genannten Verstoß beziehen.

86

Soweit die Beklagte meint, die Anwendbarkeit ergebe sich aus § 2 Abs. 1 Nr. 1 HinSchG, so hat sie nicht dargelegt, dass die Hinweisgeber tatsächlich ein – zumindest aus ihrer subjektiven Sicht – strafbares Verhalten der Klägerin gemeldet hätten. Die Beklagte behauptet unter Bezugnahme auf die Mitteilung der Ombudsfrau, es sei ein Führungsfehlverhalten gemeldet worden, welches Mitarbeiter verunsichere, demotiviere und regelrecht krank gemachte habe. Der Fokus liegt dabei ersichtlich in einer Verletzung der Rücksichtnahmepflichten der Klägerin als Vorgesetzter. Darin mag ein Verstoß gegen arbeitsschutzrechtliche Pflichten der Arbeitgeberin unter dem Gesichtspunkt psychischer Belastungen liegen (vgl. § 3 Abs. 1 Satz 1, § 4 Nr. 1 ArbSchG) – Verstöße hiergegen sind indes nicht unmittelbar bußgeldbewehrt und unterfallen damit nicht § 2 Abs. 1 Nr. 2 HinSchG. Indizien dafür, dass die Hinweisgeber tatsächlich eine Straftat der Klägerin melden wollten, sind nicht ersichtlich und lassen sich dem Vortrag der Beklagten nicht entnehmen. Es wäre zu erwarten, dass in diesem Fall die Ombudsfrau dies auch klar formuliert hätte.

87

cc) Der Einsichtnahme stehen auch nicht ausnahmsweise überwiegende Arbeitgeberinteressen entgegen, welche nach § 242 BGB dem klägerischen Anspruch entgegengehalten werden könnten. Das gilt insbesondere im Hinblick auf Sinn und Zweck des betrieblichen Compliance-Verfahrens, welches im Interesse der Wahrheitsfindung soweit wie möglich auch die vertrauliche Behandlung der Informationen und der Identität von Zeugen erfordert, um Hemmungen der Betroffenen abzubauen, an einem solchen Verfahren mitzuwirken (hierzu Musiol NZA 2024, 28, 29 f. mwN).

88

(1) Allerdings gefährdet die Einsichtnahme vorliegend keine laufende interne Untersuchung. Die Ermittlungen der Beklagten sind abgeschlossen, dies dokumentiert gerade der streitgegenständliche Abschlussbericht, sodass insoweit keine Begrenzung des Einsichtsrecht erforderlich ist, um das Compliance Verfahren nicht zu gefährden (ebenso Musiol NZA 2024, 28, 30).

89

(2) Das Einsichtsrecht ist auch nicht zur Sicherung berechtigter Interessen Dritter, insbesondere der im Verfahren befragten Mitarbeiter der Beklagten, eingeschränkt. Sichert der Arbeitgeber bei Hinweisen aus der Belegschaft über betriebliches Fehlverhalten anderer Mitarbeiter dem Hinweisgeber die Wahrung seiner Anonymität zu, ist er diesen gegenüber nicht befugt, die Daten weiterzugeben, die die Person des Hinweisgebers offenbaren oder Rückschlüsse auf die Person zulassen. Weil aber andererseits das Führen von Geheimakten im Rahmen der Personalakte unzulässig ist (allg. M. ErfK/Kania, 25. Aufl. 2025, BetrVG § 83 Rn. 2; Fitting, BetrVG, 32. Aufl. 2024, § 83 Rn. 5; Richardi BetrVG/Thüsing, 17. Aufl. 2022, § 83 Rn. 9; BeckOK ArbR/Werner, Stand 6/2025, BetrVG § 83 Rn. 3), kann der Arbeitgeber bei Zusicherung der Anonymität des Hinweisgebers nur den Teil des Hinweises zur Personalakte im materiellen Sinne nehmen, der die Person des Hinweisgebers nicht offenbart oder Rückschlüsse auf die Person des Hinweisgebers zulässt. Deswegen sind die Teile der Mitteilungen eines Hinweisgebers, dem Anonymität zugesichert worden ist, insoweit nicht zur Personalakte zu nehmen bzw. durch Schwärzung oder eine sonstige technische Vorkehrung unkenntlich zu machen, dass weder die Person des Hinweisgebers erkennbar ist, noch dass Rückschlüsse auf die Person möglich sind (Klasen/Schaefer, DB 2012, 1384, 1385; Fitting, BetrVG, 32. Aufl. 2024, § 83 Rn. 6). Dem berechtigten Schutzinteresse von Zeugen, denen Anonymität zugesichert worden ist, hat die Beklagte folglich durch Unkenntlichmachung entsprechender Passagen in der Akte Rechnung zu tragen, die die Person des Hinweisgebers erkennen lassen oder Rückschlüsse auf diese Person zulassen. Unterlässt der Arbeitgeber diese Anonymisierung, kann er dem Angestellten, der Einsicht in seine Personalakte begeht, dies nicht unter Hinweis auf die von ihm unterlassene Anonymisierung verweigern.

90

(3) Die Beschränkung bleibt ohne Auswirkung auf die Entscheidungsformel. Eine allgemeine Einschränkung im Tenor, etwa, dass die Einsicht nur so weit reiche, wie berechtigte Interessen Dritter nicht

entgegenstehen, wäre nicht bestimmt genug und würde die Problematik unzulässiger Weise vom Erkenntnis- in das Vollstreckungsverfahren verlagern. Es bleibt Sache der Beklagten, im Rahmen der Einsichtnahme den Anforderungen der Anonymisierung Rechnung zu tragen, um nicht eigene Pflichten gegenüber Dritten zu verletzen.

91

dd) Soweit die Beklagte die Einsicht mit der Begründung verweigern möchte, der Compliance-Abschlussbericht stelle ein Geschäftsgeheimnis dar, so greift dieser Einwand bereits deshalb nicht durch, weil eine geheime Personalakte wie ausgeführt nicht zulässig ist. Der Inhalt der Personalakte im materiellen Sinne kann also kein gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer geschütztes Geschäftsgeheimnis darstellen.

92

Obwohl der klägerische Antrag auf Einsicht in den Compliance-Abschlussbericht vom 31.01.2024 gerichtet war, war diesem lediglich zu entsprechen hinsichtlich einer Einsicht in den Bericht in der Fassung vom 06.02.2024, im Übrigen war der Antrag abzuweisen. Nach dem unstreitig gebliebenen Vortrag der Beklagten sind die Fassungen des Berichts vom 31.01.2024 und vom 06.02.2024 im Kern identisch, die Vorabfassung vom 31.01.2024 enthält allerdings zusätzlich ergänzende rechtliche Ausführungen und Mandantenhinweise für die Beklagte, welche mangels unmittelbarem Bezug zum Arbeitsverhältnis der Klägerin jedoch nicht Bestandteil der Personalakte im materiellen Sinne waren. Infolgedessen handelt es sich bei der Fassung vom 06.02.2024 nicht um ein aliud gegenüber der Fassung vom 31.01.2024 sondern ein minus. Unter Beachtung des § 308 Abs. 1 ZPO war die Beklagte daher zur Gewährung von Einsicht lediglich in die Fassung des Berichts vom 06.02.2024 zu verurteilen und die Klage im Übrigen abzuweisen.

C.

93

Der auch im Berufungsverfahren hilfsweise gestellte Antrag der Beklagten auf Ausschluss der vorläufigen Vollstreckbarkeit war zurückzuweisen. Die Beklagte hat keinen durch die Vollstreckung drohenden nicht zu ersetzenen Nachteil dargelegt und glaubhaft gemacht.

94

I. Gemäß § 62 Abs. 1 Satz 1 ArbGG sind arbeitsgerichtliche Urteile, gegen die Einspruch oder Berufung zulässig ist, kraft Gesetzes vorläufig vollstreckbar. Macht der Beklagte glaubhaft, dass die Vollstreckung ihm einen nicht zu ersetzenen Nachteil bringen würde, so hat das Arbeitsgericht auf seinen Antrag die vorläufige Vollstreckbarkeit im Urteil auszuschließen. Die Regelung findet gemäß § 64 Abs. 7 ArbGG im Berufungsverfahren entsprechende Anwendung (Helml/Pessinger/Helml, ArbGG, 5. Aufl. 2021, § 62 Rn. 1; GMP/Schleusener, ArbGG, 10. Aufl. 2022, § 62 Rn. 2; Schwab/Weth/Walker, ArbGG, 6. Aufl. 2022, § 62 Rn. 2).

95

1. Ein nicht zu ersetzenen Nachteil iSd. § 62 Abs. 1 Satz 2 ArbGG ist dann gegeben, wenn die Zwangsvollstreckung zu nicht wieder gut zu machenden Schäden führen würde. Unersetzbare ist nur, was nicht mehr rückgängig gemacht werden oder ausgeglichen werden kann. Der unersetzbare Nachteil muss gerade durch die Vollstreckung ausgelöst werden. Regelmäßig mit der Vollstreckung eines Titels des betreffenden Inhalts verbundene Nachteile reichen nicht aus (LAG Baden-Württemberg 18.08.2015 – 4 Sa 19/15, BeckRS 2015, 71387 Rn. 24). Da arbeitsgerichtliche Titel nach der gesetzlichen Konzeption schnell und unkompliziert durchsetzbar sein sollen, ist der Begriff eng auszulegen (LAG München 05.03.2018 – 4 Sa 823/17, zu II 2 c bb (2) der Gründe; LAG Baden-Württemberg 29.03.2023 – 12 Sa 3/23, BeckRS 2023, 11351 Rn. 17; GMP/Schleusener, ArbGG, 10. Aufl. 2022, § 62 Rn. 18; Schwab/Weth/Walker, ArbGG, 6. Aufl. 2022, § 62 Rn. 13). Ein Ausschluss der vorläufigen Vollstreckbarkeit hat folglich nur zu erfolgen, wenn ein glaubhaft gemachter Nachteil nicht abgewendet oder bei Wegfall des Vollstreckungstitels nicht durch Geld oder andere Mittel ausgeglichen werden kann (vgl. LAG München 05.03.2018 – 4 Sa 823/17, zu II 2 d aa der Gründe), die Zwangsvollstreckung mithin zu irreparablen Beeinträchtigungen beim Beklagten führen würde (LAG Bremen 26.05.1998 – 4 Ta 30/98, juris zu B 1 der Gründe).

96

2. Bei der Entscheidung besteht nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut kein Ermessensspielraum des Gerichts (HK-ArbGG/Engel/Zimmermann, 3. Aufl. 2025, § 62 Rn. 16). Nach überwiegender Ansicht hat

keine Abwägung mit den Interessen des Schuldners zu erfolgen, da diesen bereits durch die Grundregel des § 62 Abs. 1 Satz 1 ArbGG Rechnung getragen ist (GMP/Schleusener, ArbGG, 10. Aufl. 2022, § 62 Rn. 18; HK-ArbGG/Engel/Zimmermann, 3. Aufl. 2025, § 62 Rn. 16; Helml/Pessinger/Helml, ArbGG, 5. Aufl. 2021, § 62 Rn. 5 aA LAG Düsseldorf 07.03.1980 – 8 Sa 59/80, LAGE § 62 ArbGG 1979 Nr. 2; Schwab/Weth/Walker, ArbGG, 6. Aufl. 2022, § 62 Rn. 14; HWK/Ziemann, 11. Aufl. 2024, ArbGG § 62 Rn. 9; ErfK/Koch, 25. Aufl. 2025, ArbGG § 62 Rn. 4).

97

II. Gemessen an diesem Maßstab ist ein nicht zu ersetzender Nachteil vorliegend nicht dargelegt, sodass es auf die Frage der Glaubhaftmachung nicht ankommt.

1. Die Beklagte begründet ihre Annahme eines nicht zu ersetzenen Nachteils damit, dass eine einmal erteilte Auskunft nicht mehr rückgängig gemacht werden könnte, da die Klägerin ein für allemal Kenntnis hätte. Eine Revision wäre für die Beklagte selbst im Erfolgsfalle nutzlos. Hinzu komme der Schaden für die Hinweisgeber und Zeugen und für die Beklagte durch Kenntnis eines Geschäftsgeheimnisses der Beklagten.

98

2. Diese Begründung rechtfertigt nicht den Ausschluss der sofortigen Vollstreckbarkeit, weil der Beklagten weder die Abwendung des befürchteten Nachteils unmöglich gemacht noch dessen Ausgleich im Nachhinein ausgeschlossen ist.

99

Wird aus einem Urteil vollstreckt, das einen Anspruch auf Unterlassung, Duldung oder Vornahme einer Handlung tituliert, kann die Wirkung der Vollstreckung ihrer Natur nach schlechthin nicht mehr rückgängig gemacht werden. Allerdings ist diese fehlende Möglichkeit der Rückabwicklung bei der Vollstreckung eines Anspruchs auf Beschäftigung oder Weiterbeschäftigung allein nicht ausreichend, um die Vollstreckung im Urteil auszuschließen (so wörtlich und zutreffend Groeger NZA 1994, 251, 252).

100

Vorliegend ist die Beklagte verpflichtet, der Klägerin Einsicht in ihre Personalakte und damit in den streitgegenständlichen Compliance-Abschlussbericht zu gewähren. Nachdem sie selbst für eine Anonymisierung des Berichts verantwortlich ist, sind keine unabwendbaren Nachteile für ihre Informanden – und im Nachgang etwa durch zu befürchtende Schadensersatzansprüche oder Geldbußen – für die Beklagte selbst zu befürchten. Weil die Personalakte nicht geheim geführt werden darf, kann ihr Inhalt auch kein Geschäftsgeheimnis sein, sodass auch insoweit ein nicht zu ersetzender Nachteil im Rechtssinne ausgeschlossen ist.

D.

101

Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

102

E. Die Kammer hat die Revision aufgrund grundsätzlicher Bedeutung zugelassen, soweit die Klage auf Überlassung einer Kopie nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO abgewiesen wurde. Demgegenüber wirft der vorliegende Fall hinsichtlich des Streitgegenstands des Einsichtsrechts der Klägerin in ihre Personalakte keine klärungsbedürftigen Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung auf.