ArbG München, Endurteil v. 16.01.2025 – 12 Ca 3038/24

Titel:

Datenschutzrechtlicher Auskunftsanspruch und Überlassung eines Compliance-Berichts

Normenketten:

DSGVO Art. 4 Nr. 1, Nr. 2, Nr. 7, Art. 15
HinSchG § 2 Abs. 1, § 8
ArbGG § 62 Abs. 1 S. 2
ZPO § 142 Abs. 1

Leitsätze:

1. Einem Arbeitnehmer (hier: leitender Angestellter) steht nach Durchführung einer Compliance-Untersuchung wegen seines Verhaltens im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ein Anspruch auf Überlassung des Compliance-Abschlussberichtes aus Art. 15 Abs. 1 Hs. 2, Abs. 3 DSGVO zu. (Rn. 19 – 28) (redaktioneller Leitsatz)
2. Ein derartiger Bericht stellt kein Geschäftsgeheimnis iSv Art. 15 Abs. 4 DSGVO iVm Erwägungsgrund 63 S. 5 zur DSGVO dar. (Rn. 24 – 28) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Elternzeit, Gerichtsstand, Anspruch, Vollstreckbarkeit, Streitwert, Kenntnis, Auskunftserteilung, Anordnung, Vollstreckungsschutzantrag, Schwangerschaft, Klage, Arbeitsrecht, Dritter, Untersuchung, berechtigtes Interesse, Verarbeitung personenbezogener Daten, Compliance-Untersuchung, personenbezogene Daten, Geschäftsgeheimnis, Vollstreckungsschutz, Streitwertfestsetzung, Berufung, Datenschutz, Compliance-Abschlussbericht, Personalakte

Rechtsmittelinstanzen:

LArbG München, Urteil vom 12.06.2025 – 2 SLa 70/25
BAG, Urteil vom 16.04.2026 – 8 AZR 169/25

Tenor

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts vom 31.01.2024 zur Verfügung zu stellen.

2. Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

3. Der Streitwert wird auf 44.900,00 € festgesetzt.

4. Die vorläufige Vollstreckbarkeit wird ausgeschlossen.

Tatbestand

1
Die Parteien streiten um die Überlassung eines Compliance-Abschlussberichtes.

2
Die Klägerin trat am 01.02.2015 bei der Beklagten auf der Basis des als Anlage Kl 1 vorgelegten Arbeitsvertrag zum 12.07.2021 als Arbeitnehmerin ein. Ihre Jahreszielvergütung betrug zuletzt (bei Vollzeittätigkeit) 179.600 EUR 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
Am 24.11.2022 setzte die Klägerin die Beklagte über ihre Schwangerschaft in Kenntnis.

4
Am 12.12.2022 fand ein Gespräch zwischen der Klägerin und ihrer Vorgesetzten im Beisein des Vertreters des Sprecherausschusses statt. In einer E-Mail vom 20.12.2022 (Anl Kl 3) fasste die Vorgesetzte der

Klägerin das gegenseitige Verhältnis so zusammen, dass kein gegenseitiges Vertrauen mehr bestand und der Boden verbrannt war, und empfahl der Klägerin, sich eine andere Stelle zu suchen.

5
Ab 21.7.2023 nahm die Klägerin Elternzeit in Anspruch.

6
Vom 25.08.2023 bis zum 11.01.2024 führte die Beklagte wegen des Verdachts von Führungsfehlverhalten der Klägerin eine Compliance-Untersuchung durch, deren Abschlussbericht vom 31.01.2024 der Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist.

7
Am 21.02.2024 stellte die Beklagte beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt einen Antrag auf Zulässigkeitserklärung der außerordentlichen hilfsweise ordentlichen Kündigung der Klägerin (Anl Kl 9), wobei sie sich zur Begründung auf Ergebnisse der Compliance-Untersuchung stützte.

8
Die Klägerin ist der Ansicht, dass ihr nach Art. 15 Abs. 1 HS 2 und Abs. 3 DSGVO ein Anspruch auf Zurverfügungstellung einer Kopie des Compliance Abschlussberichtes vom 31.01.2024 zusteht.

9
Sie beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts vom 31.01.2024 zur Verfügung zu stellen.

2. Hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit 1: Die Beklagte wird verurteilt, der Klägerin Einsicht in den Compliance-Abschlussbericht vom 31.01.2024 zu gewähren.

10
Die Beklagte beantragt:

1. Die Klage wird abgewiesen.

2. Hilfsweise: Die vorläufige Vollstreckbarkeit wird gemäß § 61 Abs. 1 Satz 2 ArbGG ausgeschlossen.

11
Sie trägt vor, vor der Einleitung der Compliance-Untersuchung hätten sich drei Arbeitnehmer aus zwei verschiedenen Ländern an die Beklagte als Hinweisgeber mit Beschwerden über das Führungsverhalten der Klägerin gewandt.

12
In rechtlicher Hinsicht macht sie geltend, das geltend gemachte Begehren sei rechtsmissbräuchlich und der Auskunftserteilung stünden überwiegende rechtliche Interessen Dritter und der Beklagten entgegen. Der Bericht sei ein Geschäftsgeheimnis der Beklagten im Sinne von Art. 15 Abs. 4 DSGVO in Verbindung mit Erwägungsgrund 63 Satz 5 zur DSGVO. Die drei Hinweisgeber und die anderen im Rahmen der Untersuchung befragten Personen unterstünden dem Schutz des Hinweisgeberschutzgesetzes.

13
Ihnen sei zugesagt worden, ihre Identität soweit möglich nicht offenzulegen.

14
Im Übrigen wird Bezug genommen auf die gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen, die Sitzungsprotokolle und den gesamten Akteninhalt.

Entscheidungsgründe

15
Die Klage ist zulässig und begründet, allerdings war dem Vollstreckungsschutzantrag der Beklagten stattzugeben.

I.

16
Die Sachurteilsvoraussetzungen liegen vor.

17
1. Der Rechtsweg zu den Gerichten für Arbeitssachen ist eröffnet, denn die Parteien streiten um einen Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis, § 2 Abs. 1 Nr. 3 ArbGG.

18
2. Der Gerichtsstand in München ergibt sich gemäß §§ 12, 17 ZPO aus dem Sitz der Beklagten.

II.

19
Die Klage ist – bereits mit dem Hauptantrag – begründet. Der geltend gemachte Anspruch ist nach Art. 15 Abs. 1 HS 2 und Abs. 3 DSGVO gegeben.

20
1. Die Beklagte ist als Arbeitgeberin Verantwortlicher nach Art. 4 Nr. 7 DSGVO.

21
2. Die Compliance-Untersuchung bezog sich auf ein zu untersuchendes (Führungsfehl-)Verhalten der Klägerin. Der Abschlussbericht ist daher eine Verarbeitung personenbezogener Daten der Klägerin, Art. 4 Nummern 1 und 2 DSGVO.

22
3. Die Geltendmachung des Anspruchs ist nicht rechtsmissbräuchlich, da sich aus dem Bericht auch für die Klägerin im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens oder eines Zustimmungsverfahrens beim Gewerbeaufsichtsamt entlastende Feststellungen ergeben können.

23
4. Dem Anspruch steht auch § 8 HinSchG nicht entgegen, da der sachliche Anwendungsbereich nicht eröffnet ist. Gegenstand der Compliance-Untersuchung war ein Führungsfehlverhalten der Klägerin, dies ist keine Katalogtat nach § 2 Abs. 1 HinSchG.

24
5. Entgegen der Argumentation der Beklagten stellt der Bericht kein Geschäftsgeheimnis der Beklagten im Sinne von Art. 15 Abs. 4 DSGVO in Verbindung mit Erwägungsgrund 63 Satz 5 zur DSGVO dar.

25
Ein Geschäftsgeheimnis ist eine Information, die weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Information umgehen, allgemein bekannt oder ohne weiteres zugänglich ist und daher von wirtschaftlichem Wert ist, die Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsinteressen durch ihrem rechtmäßigen Inhaber ist und bei der ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung besteht (Preis/Greiner, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 25. Aufl. 2025, Rz 182 zu § 611a BGB).

26
Klassische Beispiele für Geschäftsgeheimnisse sind Fertigungsverfahren, Rezepturen oder Kundenlisten, deren Kenntnis für Konkurrenten des Geheimnisinhabers kommerziellen Wert hat. Es fehlt bei dem streitgegenständlichen Bericht bereits am Merkmal des wirtschaftlichen Werts. Dass die Untersuchung teuer war, macht den Bericht noch nicht zu einem Geschäftsgeheimnis.

27
Sedes materiae ist im vorliegenden Fall nicht das Recht der Geschäftsgeheimnisse, sondern das Datenschutzrecht, das Hinweisgeberschutzrecht und unter Umständen auch das Zivilprozessrecht.

28
Wie im Kammertermin besprochen 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 vermittelt.

III.

29
Gemäß § 91 ZPO hat die Beklagte die Kosten des Verfahrens zu tragen.

30
Der Streitwert war gemäß § 61 ArbGG festzusetzen. Angesichts der Bedeutung des Berichts für die Klägerin im Rahmen der Verteidigung ihres Arbeitsplatzes wurde ein Quartalsentgelt festgesetzt.

III.

31
Dem Antrag der Beklagten auf Vollstreckungsschutz gemäß § 62 Abs. 1 S. 2 ArbGG war zu entsprechen. Bereits die einmalige, im Rahmen der vorläufigen Vollstreckbarkeit erzwungene Herausgabe einer Kopie des Berichts ist nicht mehr rückgängig zu machen. § 62 Abs. 1 S. 2 ZPO stellt insoweit nur auf den für die verurteilte Partei entstehenden nicht mehr zu ersetzenden Nachteil ab und ordnet gerade keine Abwägung der Interessen der Parteien an.

32
Der Ausspruch zur Vollstreckbarkeit kann von der Klägerin nicht isoliert angefochten werden.

IV.

33
Gegen dieses Urteil kann die Beklagte Berufung einlegen. Im Einzelnen gilt folgende