

Update Rechtsprechung Arbeitsrecht IV

17. November 2026

AuA Arbeit und Arbeitsrecht
Personal | Praxis | Recht

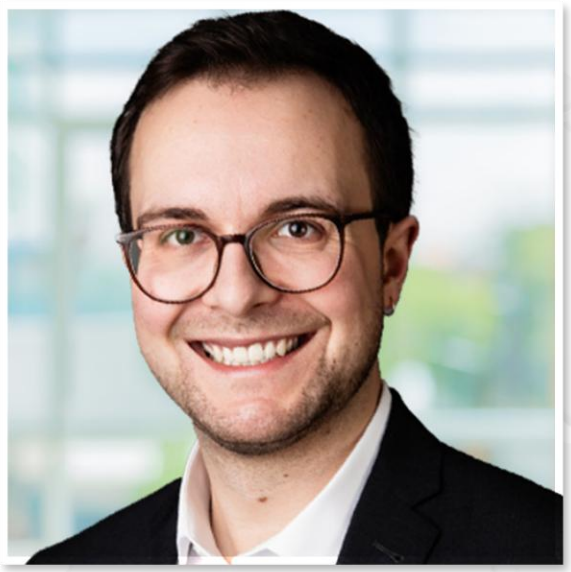
Ogletree Deakins

Referenten

Ogletree Deakins



Dr. Martin Römermann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Partner



Karl Melzer
Rechtsanwalt

AuA Arbeit und Arbeitsrecht
Personal | Praxis | Recht

Entscheidungen

Ogletree Deakins

I. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 16. Juni 2026 – 15 Sa 59/25

Fehlender Vermittlungsauftrag ohne AGG-Folgen bei verstecktem Nachweis

II. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10. Juni 2026 – 19 Sa 6/26

Entbehrlichkeit erneuter Betriebsratsanhörung bei nicht zugegangener Kündigung

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. August 2026 – 5 AZR 37/25, AuA 10/26, S. 59

Kein Auskunftsanspruch zu Bewerbungen auf Stellenangebote

IV. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Juni 2026 – 21 Sa 63/25

Wirksame Verdachtskündigung bei dringendem Verdacht eines heimlichen Gesprächsmitschnitts

V. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. April 2026 – 8 AZR 169/25

Kein Anspruch auf Herausgabe der vollständigen Kopie eines Compliance-Abschlussberichts

I. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 16. Juni 2026 – 15 Sa 59/25

Sachverhalt

Der Kläger (Bewerber) ist ein Mensch mit Behinderung und einem schwerbehinderten Menschen gleichgestellt. Er bewarb sich über das elektronische Bewerbungsportal der Beklagten (Arbeitgeberin) auf zwei Stellen („Entwicklungsingenieur“ und „Betriebsmittelkonstrukteur“) und wurde in beiden Verfahren nicht berücksichtigt. Die Arbeitgeberin hatte keinen Vermittlungsauftrag erteilt.

Das Portal sah nur die Eingabefelder „Lebenslauf“ und „Weitere Dokumente“ vor. Den Gleichstellungsbescheid lud der Bewerber unter „Weitere Dokumente“ hoch. Die Dateibezeichnung enthielt lediglich die Bestandteile „Gleichstellung“ und „Behinderter“. Zudem enthielt der Lebenslauf nur an versteckter Stelle die Angabe „Behinderungsgrad 40 Prozent“.

Der Bewerber verlangte eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG in Höhe von drei Monatsgehältern (EUR 15.000,00). Die Arbeitgeberin wies den Vorwurf der Diskriminierung zurück, da ihr die Gleichstellung nicht hinreichend mitgeteilt worden sei. Die Klage blieb erstinstanzlich ohne Erfolg. Der Bewerber legte Berufung ein.

I. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 16. Juni 2026 – 15 Sa 59/25

Problemstellung(en)

- Kann ein Verstoß gegen die Pflicht aus § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX (Vermittlungsauftrag an die Agentur für Arbeit) die Vermutung einer Benachteiligung wegen Schwerbehinderung oder Gleichstellung im Sinne des § 22 AGG begründen?

- Setzt diese Vermutung voraus, dass der Arbeitgeber die Schwerbehinderung oder Gleichstellung kannte oder kennen musste?

- Welche Anforderungen gelten an eine hinreichend deutliche Mitteilung, wenn die Bewerbung über ein elektronisches Bewerbungsportal erfolgt?

- Muss der Arbeitgeber im Portal ein eigenes Eingabefeld für die Mitteilung einer (Schwer-)Behinderung oder Gleichstellung vorsehen?

I. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 16. Juni 2026 – 15 Sa 59/25

Entscheidung

Das LAG wies die Berufung des Bewerbers zurück. Ein Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG bestand weder hinsichtlich der Stelle „Entwicklungsingenieur“ noch hinsichtlich der Stelle „Betriebsmittelkonstrukteur“.

Ein Verstoß gegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX kann zwar die Vermutung einer Benachteiligung nach § 22 AGG begründen. Dies setzt jedoch zusätzlich voraus, dass dem Arbeitgeber die Eigenschaft des abgelehnten Bewerbers bekannt war oder er sie kennen musste.

Auch bei einer Bewerbung über ein Portal muss der Bewerber seine Schwerbehinderung oder Gleichstellung hinreichend deutlich mitteilen, sofern der Arbeitgeber sie nicht bereits aus anderen Gründen kennt.

I. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 16. Juni 2026 – 15 Sa 59/25

Entscheidung

Wie bei einer Bewerbung in Papierform oder per E-Mail muss der Bewerber grundsätzlich damit rechnen, dass der Arbeitgeber nur den Lebenslauf und ein etwaiges Anschreiben zur Kenntnis nimmt.

Sieht das Portal nur die Felder „Lebenslauf“ und „Weitere Dokumente“ vor, ist die Eigenschaft grundsätzlich über das Feld „Lebenslauf“ mitzuteilen – im Lebenslauf selbst oder in einem dort hochgeladenen Anschreiben.

Eine Ablage unter „Weitere Dokumente“ mit einer Dateibezeichnung ohne den Zusatz „Schwer“ genügte jedenfalls nicht. Ein spezielles Eingabefeld für die Mitteilung einer (Schwer-)Behinderung oder Gleichstellung musste die Arbeitgeberin nicht vorsehen.

I. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 16. Juni 2026 – 15 Sa 59/25

Fazit

- Ein Verstoß gegen § 164 Abs. 1 Satz 2 SGB IX begründet die Vermutung des § 22 AGG nur, wenn der Arbeitgeber die Schwerbehinderung oder Gleichstellung kannte oder kennen musste.

- Die Mitteilungsobliegenheit liegt beim Bewerber. Sie gilt auch im elektronischen Bewerbungsverfahren und ist bei jeder Bewerbung neu zu erfüllen.

- Arbeitgeber müssen grundsätzlich nur Lebenslauf und Anschreiben zur Kenntnis nehmen. Hinweise in Anlagen oder unter „Weitere Dokumente“ genügen regelmäßig nicht.

- Ein gesondertes Portalfeld für Angaben zur (Schwer-)Behinderung oder Gleichstellung ist nicht erforderlich. Arbeitgeber sollten gleichwohl die Pflichten aus § 164 Abs. 1 SGB IX bei jeder Stellenbesetzung dokumentiert erfüllen.

II. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10. Juni 2026 – 19 Sa 6/26

Sachverhalt

Die Beklagte (Arbeitgeberin) erbringt Bewachungsdienstleistungen. Der Kläger (Arbeitnehmer) ist seit dem 17. März 2025 als Mitarbeiter im Revierdienst beschäftigt. Nach dem Arbeitsvertrag kann das Arbeitsverhältnis während der sechsmonatigen Probezeit nach den tariflichen Vorschriften gekündigt werden.

Am 12. Mai 2025 hörte die Arbeitgeberin den Betriebsrat per E-Mail zu einer beabsichtigten Kündigung mit einer Frist von sieben Kalendertagen zum nächstmöglichen Termin an. Der Betriebsrat äußerte sich nicht.

Am 24. Mai 2025 versandte die Arbeitgeberin das Kündigungsschreiben per Botendienst. Zwei Zustellversuche scheiterten, weil der Zusteller keinen Zugang zu den Briefkästen im Hausflur erhielt.

II. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10. Juni 2026 – 19 Sa 6/26

Sachverhalt

Vom 25. Mai bis 4. Juni 2025 befand sich der Arbeitnehmer in stationärer Behandlung. Am 4. Juni 2025 fertigte die Arbeitgeberin ohne erneute Betriebsratsanhörung ein neues Kündigungsschreiben zum 12. Juni 2025 aus. Es wurde dem Arbeitnehmer am 10. Juni 2025 persönlich übergeben.

Das Arbeitsgericht Mannheim gab der Kündigungsschutzklage statt. Eine erneute Anhörung sei erforderlich gewesen, weil der Betriebsrat nicht vorbehaltlos zugestimmt habe. Hiergegen legte die Arbeitgeberin Berufung ein.

II. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10. Juni 2026 – 19 Sa 6/26

Problemstellung(en)

- Ist eine erneute Anhörung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG entbehrlich, wenn der Arbeitgeber erneut kündigt, weil die erste Kündigung dem Arbeitnehmer nicht zugegangen ist?

- Ist die Betriebsratsanhörung durch einen gescheiterten Kündigungsversuch bereits „verbraucht“?

- Kommt es darauf an, ob der Betriebsrat der ersten Kündigung zugestimmt hat, und in welchem zeitlichen Zusammenhang die erneute Kündigung erfolgen muss?

II. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10. Juni 2026 – 19 Sa 6/26

Entscheidung

Das LAG gab der Berufung der Arbeitgeberin überwiegend statt. Die Kündigung vom 4. Juni 2025 war wirksam. Sie beendete das Arbeitsverhältnis jedoch erst zum 17. Juni 2025, dem nächstzulässigen Termin.

Eine erneute Betriebsratsanhörung war nicht erforderlich. Das am 24. Mai 2025 versandte Schreiben ist nie zugegangen und hat daher keine Wirksamkeit entfaltet. Das durch die Anhörung vom 12. Mai 2025 erworbene Kündigungsrecht war damit nicht verbraucht.

Die Kündigung vom 4. Juni 2025 ist keine zweite Kündigung, sondern die erstmalige Verwirklichung des Kündigungsentschlusses. Dass die Arbeitgeberin das erste Schreiben bereits aus ihrem Machtbereich entlassen hatte, ändert daran nichts.

II. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10. Juni 2026 – 19 Sa 6/26

Entscheidung

Die Kündigung stützte sich auf denselben Sachverhalt. Der enge zeitliche Zusammenhang war gewahrt: Zugang innerhalb einer Woche nach Ende des Krankenhausaufenthalts.

Anders als das Arbeitsgericht verlangte das LAG keine vorbehaltlose Zustimmung des Betriebsrats. Die Rechte des Betriebsrats sind durch ein ordnungsgemäß abgeschlossenes Anhörungsverfahren gewahrt. Insoweit weicht das LAG von der Formulierung in der BAG-Rechtsprechung ab.

Ein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot (§ 612a BGB) lag nicht vor. Bei Einleitung der Anhörung und beim ersten Kündigungsversuch war der Arbeitnehmer noch nicht erkrankt.

Die Revision wurde für den Kläger zugelassen (BAG – 2 AZR 156/26).

II. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 10. Juni 2026 – 19 Sa 6/26

Fazit

- Ist die erste Kündigung nicht zugegangen, ist die Betriebsratsanhörung grundsätzlich nicht verbraucht. Eine erneute Anhörung kann dann entbehrlich sein.

- Voraussetzungen sind ein ordnungsgemäßes Anhörungsverfahren, ein unveränderter Kündigungssachverhalt und ein enger zeitlicher Zusammenhang.

- Ist die erste Kündigung zugegangen, ist vor jeder weiteren, auch vorsorglichen Kündigung erneut anzuhören.

- Praxis: Zugang der Kündigung beweissicher gestalten (etwa per Boten). Im Zweifel den Betriebsrat vor der erneuten Kündigung vorsorglich erneut anhören.

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. August 2026 – 5 AZR 37/25, AuA 10/26, S. 59

Sachverhalt

Der Kläger (Arbeitnehmer) verlangt nach einer unwirksamen Kündigung von der Beklagten (Arbeitgeberin) Annahmeverzugsvergütung. Die Arbeitgeberin wendet unter anderem ein, er habe es im Sinne von § 11 Nr. 2 KSchG böswillig unterlassen, anderweitigen Verdienst zu erzielen.

Im Rahmen einer bedingt erhobenen Stufenwiderklage verlangte die Arbeitgeberin Auskunft über die von der staatlichen Arbeitsvermittlung unterbreiteten Stellenangebote (Tätigkeit, Arbeitszeit, Arbeitsort, Vergütung), über die Bewerbungen hierauf und deren Ergebnis sowie die Vorlage der Bewerbungsunterlagen. Entsprechendes verlangte sie zu eigenen Bemühungen des Arbeitnehmers.

Das Hessische LAG gab den Auskunftsbegehren durch Teilurteil nur in geringem Umfang statt.

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. August 2026 – 5 AZR 37/25, AuA 10/26, S. 59

Problemstellung(en)

- Welchen Umfang hat der aus § 242 BGB abgeleitete Auskunftsanspruch des Arbeitgebers zur Vorbereitung der Einwendung böswillig unterlassenen Zwischenverdienstes (§ 11 Nr. 2 KSchG)?

- Kann der Arbeitgeber selbständig einklagbar Auskunft darüber verlangen, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer auf Vermittlungsvorschläge beworben hat?

- Besteht ein Auskunftsanspruch über eigene Bemühungen des arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers um eine anderweitige Beschäftigung?

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. August 2026 – 5 AZR 37/25, AuA 10/26, S. 59

Entscheidung

Das BAG hob das Teilurteil aus prozessualen Gründen auf und verwies die Sache an das LAG zurück. Das Teilurteil durfte nicht ergehen, da die Widerklage unter einer unzulässigen Bedingung stand.

Für das weitere Verfahren gab der Fünfte Senat vor: Der Auskunftsanspruch aus § 242 BGB erstreckt sich nur auf die Umstände, die der Arbeitgeber vortragen muss, um die sekundäre Darlegungslast des Arbeitnehmers auszulösen.

Die Darlegungslast für böswillig unterlassenen Zwischenverdienst trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Er muss zunächst konkret vortragen, welche geeigneten und zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeiten im Verzugszeitraum bestanden.

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. August 2026 – 5 AZR 37/25, AuA 10/26, S. 59

Entscheidung

Da der Arbeitgeber nicht weiß, ob und mit welchem Inhalt Vermittlungsvorschläge unterbreitet wurden, steht ihm ein – gegebenenfalls selbständig einklagbarer – Anspruch auf Auskunft über die Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters und deren Inhalt zu.

Ein weitergehender Anspruch auf Auskunft, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer beworben hat, besteht nicht. Hierzu muss der Arbeitnehmer ausschließlich im Rahmen seiner sekundären Darlegungslast vortragen.

Aus demselben Grund besteht auch kein Auskunftsanspruch über eigene Bemühungen des arbeitslos gemeldeten Arbeitnehmers um eine anderweitige Beschäftigung.

III. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 26. August 2026 – 5 AZR 37/25, AuA 10/26, S. 59

Fazit

- Arbeitgeber können im Annahmeverzugsprozess Auskunft über die Stellenangebote der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters und deren Inhalt verlangen.

- Ein selbständig einklagbarer Anspruch auf Auskunft über Bewerbungen und deren Ergebnis besteht nicht. Gleiches gilt für eigene Suchbemühungen des Arbeitnehmers.

- Praxis: Auskunft über die Vermittlungsvorschläge einholen, daraus konkrete zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten vortragen und so die sekundäre Darlegungslast des Arbeitnehmers auslösen.

IV. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Juni 2026 – 21 Sa 63/25

Sachverhalt

Am 2. Juni 2025 fand mit dem Kläger (Arbeitnehmer) ein etwa einstündiges Personalgespräch statt, an dem für die Beklagte (Arbeitgeberin) drei Personen teilnahmen. Smartphone und Kopfhörer des Arbeitnehmers lagen dabei auf dem Besprechungstisch. Notizen machte er sich so gut wie keine.

Noch am selben Abend übersandte der Arbeitnehmer ein achtseitiges „Gedächtnisprotokoll“ mit rund 120 wörtlich wiedergegebenen Äußerungen, umgangssprachlichen Wendungen und teils sinnfreien Satzfragmenten.

Die Arbeitgeberin verdächtigte ihn, das Gespräch heimlich aufgezeichnet zu haben (§ 201 Abs. 1 Nr. 1 StGB), und gab ihm vom 4. bis 10. Juni 2025 schriftlich Gelegenheit zur Stellungnahme.

IV. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Juni 2026 – 21 Sa 63/25

Sachverhalt

Der Arbeitnehmer bestritt eine Aufnahme und gab an, das Protokoll unmittelbar nach dem Gespräch aus dem Gedächtnis erstellt zu haben.

Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis am 12. Juni 2025 außerordentlich fristlos. Das Arbeitsverhältnis bestand erst verhältnismäßig kurze Zeit und war durch zwei Abmahnungen belastet.

Das Arbeitsgericht Stuttgart wies die Kündigungsschutzklage ab. Mit der Berufung rügte der Arbeitnehmer unter anderem das Fehlen eines dringenden Verdachts, eine unzureichende Verdachtsanhörung und die Interessenabwägung.

IV. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Juni 2026 – 21 Sa 63/25

Problemstellung(en)

- Kann der dringende Verdacht eines heimlichen Mitschnitts eines Personalgesprächs eine außerordentliche Verdachtskündigung nach § 626 Abs. 1 BGB rechtfertigen?
- Welche objektiven Tatsachen genügen, um einen solchen Verdacht zu begründen, wenn eine Aufnahme nicht nachgewiesen ist?
- Ist eine vorherige Abmahnung entbehrlich?
- Welche Anforderungen gelten an die Anhörung des Arbeitnehmers vor Ausspruch der Verdachtskündigung?

IV. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Juni 2026 – 21 Sa 63/25

Entscheidung

Das LAG wies die Berufung des Arbeitnehmers zurück. Die außerordentliche Kündigung vom 12. Juni 2025 war wirksam.

Der heimliche Mitschnitt eines Personalgesprächs ist an sich geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Maßgeblich ist nicht die strafrechtliche Würdigung, sondern die Verletzung der Rücksichtnahmepflicht nach § 241 Abs. 2 BGB und des Rechts am gesprochenen Wort der Gesprächsteilnehmer.

Umfang und weitgehend wörtliche Form des Protokolls waren erdrückende Indizien für eine technische Aufzeichnung. Das auf dem Tisch liegende Mobiltelefon hatte für sich genommen keine Indizwirkung, erhärtete aber den Verdacht. Bei der Verdachtskündigung muss die Tat nicht nachgewiesen werden.

IV. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Juni 2026 – 21 Sa 63/25

Entscheidung

Die Erklärung, das Protokoll allein aus der Erinnerung gefertigt zu haben, hielt das LAG für lebensfremd.

Die schriftliche Anhörung mit konkreten Verdachtsmomenten genügte. Eine mündliche Anhörung war nicht erforderlich.

Eine Abmahnung war angesichts der strafrechtlichen Relevanz (§ 201 StGB) und der Schutzpflichten gegenüber den übrigen Gesprächsteilnehmern entbehrlich. Eine unbefangene Kommunikation ist nicht mehr möglich, wenn Gesprächsteilnehmer Aufzeichnungen befürchten müssen.

Gegen das Urteil ist beim BAG ein Verfahren unter dem Aktenzeichen 2 AS 9/26 anhängig.

IV. LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 3. Juni 2026 – 21 Sa 63/25

Fazit

- Bereits der auf objektive Tatsachen gestützte dringende Verdacht eines heimlichen Mitschnitts kann ohne vorherige Abmahnung eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

- Ein am selben Tag vorgelegtes, sehr umfangreiches Protokoll mit zahlreichen wörtlichen Zitaten kann einen solchen Verdacht begründen. Sprachliche Auffälligkeiten und ein aufnahmefähiges Gerät auf dem Tisch erhärten ihn.

- Arbeitgeber sollten die Verdachtsmomente sorgfältig dokumentieren, den Arbeitnehmer konkret anhören und die Frist des § 626 Abs. 2 BGB im Blick behalten.

- Die Revisionsentscheidung des BAG bleibt abzuwarten.

V. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. April 2026 – 8 AZR 169/25

Sachverhalt

Die Klägerin (Arbeitnehmerin) ist in leitender Funktion bei der Beklagten (Arbeitgeberin) beschäftigt. Nach Beschwerden von drei Hinweisgebern über ihren Führungsstil ließ die Arbeitgeberin durch eine Rechtsanwaltskanzlei eine Compliance-Untersuchung durchführen.

Vom Abschlussbericht existieren zwei inhaltsgleiche Fassungen vom 31. Januar und 6. Februar 2024 mit einer Zusammenfassung der Ergebnisse, namentlich benannten Hinweisgebern und Zeugen, Gesprächsinhalten sowie Wertungen der Kanzlei. Die Fassung vom 31. Januar 2024 enthält zusätzlich rechtliche Ausführungen und Mandantenhinweise.

Gestützt auf die Untersuchung beantragte die Arbeitgeberin während der Elternzeit der Arbeitnehmerin die Zulässigkeitserklärung einer Kündigung. Das Gewerbeaufsichtsamt stimmte nicht zu.

V. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. April 2026 – 8 AZR 169/25

Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin verlangte nach Art. 15 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 DSGVO Kopien der Abschlussberichte, um zu prüfen, welche Aussagen über sie gemacht wurden, ob diese richtig sind und wie sie ermittelt wurden.

Die Arbeitgeberin berief sich darauf, dass sich der Kopieanspruch nur auf personenbezogene Daten beziehe, und auf ihr Geheimhaltungsinteresse sowie den Schutz der Hinweisgeber und Zeugen.

Das Arbeitsgericht gab der Klage statt. Das LAG München wies die Kopieanträge ab, verurteilte die Arbeitgeberin aber, Einsicht in die Fassung vom 6. Februar 2024 zu gewähren.

V. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. April 2026 – 8 AZR 169/25

Problemstellung(en)

- Gewährt Art. 15 Abs. 3 DSGVO einen Anspruch auf eine Kopie des gesamten Compliance-Abschlussberichts oder nur auf die darin enthaltenen personenbezogenen Daten?

- Wann ist ausnahmsweise eine Kopie ganzer Dokumente unerlässlich, etwa zur Kontextualisierung der Daten?

- Sind rechtliche Ausführungen und Mandantenhinweise personenbezogene Daten im Sinne des Art. 4 Nr. 1 DSGVO?

- Folgt ein Anspruch auf eine vollständige Kopie aus § 26 Abs. 2 SprAuG bzw. § 83 Abs. 1 BetrVG?

V. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. April 2026 – 8 AZR 169/25

Entscheidung

Das BAG wies die Revision der Arbeitnehmerin zurück.

Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO gewährt keinen eigenständigen Anspruch auf das Dokument als solches, sondern auf eine originalgetreue und verständliche Reproduktion der darin enthaltenen personenbezogenen Daten. Eine Kopie ganzer Dokumente kann nur verlangt werden, wenn dies zur wirksamen Ausübung der DSGVO-Rechte unerlässlich ist.

Der Bericht enthielt zwar personenbezogene Daten über das Führungsverhalten der Arbeitnehmerin, aber nicht ausschließlich: Die rechtliche Analyse ist keine Information über die betroffene Person, sondern allenfalls über die rechtliche Einschätzung des Verantwortlichen.

V. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. April 2026 – 8 AZR 169/25

Entscheidung

Anhaltspunkte, dass die Arbeitnehmerin die rechtlichen Ausführungen und Mandantenhinweise zum Verständnis ihrer Daten oder zur Ausübung ihrer Rechte nach Art. 16 bis 18 DSGVO benötigt, waren nicht ersichtlich.

Auch aus § 26 Abs. 2 SprAuG bzw. § 83 Abs. 1 BetrVG folgt kein Anspruch auf eine vollständige Kopie der Personalunterlagen.

Den Antrag auf Kopie der Fassung vom 6. Februar 2024 hatte die Arbeitnehmerin im Wege einer unzulässigen Anschlussberufung geltend gemacht.

V. Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 16. April 2026 – 8 AZR 169/25

Fazit

- Das Auskunftsrecht nach Art. 15 Abs. 1 i.V.m. Abs. 3 Satz 1 DSGVO bezieht sich grundsätzlich nur auf die in einem Dokument enthaltenen personenbezogenen Daten, nicht auf das gesamte Dokument (Leitsatz).
- Rechtliche Analysen und Mandantenhinweise in Untersuchungsberichten sind regelmäßig keine personenbezogenen Daten der betroffenen Person.
- Für interne Untersuchungen empfiehlt sich eine Trennung von Tatsachenfeststellungen und rechtlicher Bewertung, etwa in gesonderten Fassungen des Berichts.
- Arbeitgeber bleiben verpflichtet, die personenbezogenen Daten vollständig und verständlich zur Verfügung zu stellen. Die Rechte Dritter (Hinweisgeber, Zeugen) sind zu berücksichtigen.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin

martin.roemermann@ogletree.com

+49 30 862030 137

Tauentzienstr. 16, 10789 Berlin

karl.melzer@ogletree.com

+49 30 862030 130

