

Bundesarbeitsgericht
Achter Senat

Urteil vom 16. April 2026
- 8 AZR 169/25 -
ECLI:DE:BAG:2026:160426.U.8AZR169.25.0

I. Arbeitsgericht München

Endurteil vom 16. Januar 2025
- 12 Ca 3038/24 -

II. Landesarbeitsgericht München

Urteil vom 12. Juni 2025
- 2 SLa 70/25 -

Entscheidungsstichwort:

Herausgabe der Kopie eines Compliance-Berichts

Leitsatz:

Das einheitliche Auskunftsrecht nach Art. 15 Abs. 1 iVm. Abs. 3 Satz 1 DSGVO bezieht sich grundsätzlich nur auf die in einem Dokument enthaltenen personenbezogenen Daten und nicht auf das gesamte Dokument.

BUNDEsarbeitsgericht



8 AZR 169/25
2 SLa 70/25
Landesarbeitsgericht
München

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
16. April 2026

URTEIL

Wirth, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Achte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. April 2026 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Roloff und Dr. Pulz sowie den ehrenamtlichen Richter Dr. Volz und die ehrenamtliche Richterin Wittke für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts München vom 12. Juni 2025 - 2 SLa 70/25 - wird zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Frage, ob die Beklagte Kopien von Compliance-Berichten zur Verfügung stellen muss, die das Führungsverhalten der Klägerin betreffen.

1

Die Klägerin ist in leitender Funktion bei der Beklagten beschäftigt. Anfang April 2023 informierte die Ombudsfrau der Beklagten die Compliance-Abteilung, dass es Beschwerden über die Klägerin gebe. Drei Hinweisgeber hätten den Führungsstil der Klägerin als einschüchternd, herabwürdigend, respektlos und unehrlich beschrieben. Mit verschiedenen Verhaltensweisen habe sie Mitarbeiter verunsichert, demotiviert und regelrecht krank gemacht. Mindestens zwei Mitarbeiter hätten deshalb auch bereits gekündigt. In der Zeit vom 25. August 2023 bis zum 11. Januar 2024 ließ die Beklagte daraufhin eine Compliance-Untersuchung wegen des Verdachts auf ein Führungsverhalten der Klägerin durch eine Rechtsanwaltskanzlei durchführen. Von dem Abschlussbericht zu dieser Compliance-Untersuchung existieren eine Fassung vom 31. Januar 2024 und eine Fassung vom 6. Februar 2024. Beide Fassungen enthalten inhaltsgleich eine strukturierte Zusammenfassung der Ergebnisse der Untersuchung. Die Vorwürfe gegen die Klägerin werden aufgelistet, Hinweisgeber und Zeugen werden namentlich benannt. Der Inhalt der Gespräche wird teilweise mit wörtlichen Zitaten und teilweise inhaltlich zusammengefasst wiedergegeben. Es sind Wertungen und Würdigungen der beauftragten Kanzlei enthalten unter anderem bezüglich der Glaubhaftigkeit von Zeugenaussagen. Die Fassung vom 31. Januar 2024 - die im Übrigen mit derjenigen vom 6. Februar 2024 inhaltsgleich ist -

2

enthält darüber hinaus ergänzende rechtliche Ausführungen und Mandantenhinweise.

Seit dem 21. Juli 2023 nimmt die Klägerin Elternzeit in Anspruch. Mit Schreiben vom 20. Februar 2024 beantragte die Beklagte beim zuständigen Gewerbeaufsichtsamt die außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mit der Klägerin während der Elternzeit für zulässig zu erklären. Sie stützte sich zur Begründung auf Ergebnisse der Compliance-Untersuchung. Das Gewerbeaufsichtsamt stimmte der beabsichtigten Kündigung nicht zu.

Die Klägerin hat die Ansicht vertreten, sie habe nach Art. 15 Abs. 1 iVm. Abs. 3 DSGVO einen Anspruch auf Überlassung von Kopien der Compliance-Abschlussberichte. Sie wolle überprüfen, welche Aussagen über sie gemacht und gespeichert wurden, ob diese Aussagen richtig sind und wie sie ermittelt worden waren. Rechte der Beklagten oder Dritter stünden der Herausgabe nicht entgegen.

Die Beklagte hat den Anspruch in Abrede gestellt. Der Begriff der Kopie in Art. 15 Abs. 3 DSGVO beziehe sich nicht auf ein Dokument als solches, sondern auf die personenbezogenen Daten, die es enthalte. Die Voraussetzungen eines ausnahmsweise gegebenen Anspruchs auf Kopien der gesamten Dokumente seien nicht gegeben. Das Vorbringen der Klägerin rechtfertige nicht die Annahme, dass sie im Interesse eines effektiven Datenschutzes solche Kopien benötige. Die Beklagte habe ein das Auskunftsinteresse der Klägerin überwiegendes Interesse an der Geheimhaltung der Compliance-Abschlussberichte als Geschäftsgeheimnis. Die Berichte erlaubten Rückschlüsse auf ihre Prozessstrategie und enthielten zudem schutzwürdige Daten zu den Hinweisgebern und Zeugen, denen die Beklagte Vertraulichkeit zugesagt habe.

Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, der Klägerin eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts vom 31. Januar 2024 zur Verfügung zu stellen. Die Beklagte hat hiergegen Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 22. April 2025, der Klägerin zugestellt am 23. April 2025, begründet. In der Berufungsinstanz hat die Beklagte klargestellt, dass neben der Fassung vom

31. Januar 2024 eine weitere Fassung des Abschlussberichts vom 6. Februar 2024 existiere. Die Klägerin hat daraufhin mit Schriftsatz vom 10. Juni 2025 erstmals auch die Herausgabe einer Kopie der Fassung vom 6. Februar 2024 verlangt.

Auf die Berufung der Beklagten hat das Landesarbeitsgericht das Urteil des Arbeitsgerichts abgeändert und die Anträge auf Zurverfügungstellung von Kopien der Berichte in den Fassungen vom 31. Januar 2024 und 6. Februar 2024 abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Beklagte jedoch entsprechend dem in der Berufungsinstanz gestellten Hilfsantrag verurteilt, der Klägerin Einsicht in den Compliance-Abschlussbericht in der Fassung vom 6. Februar 2024 zu gewähren.

Mit der vom Landesarbeitsgericht in Bezug auf die Zurverfügungstellung von Kopien zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin die entsprechenden Anträge weiter. Sie begehrt in der Revisionsinstanz zudem erstmals vorrangig die Zurverfügungstellung der Compliance-Abschlussberichte inklusive eines darin statisch in Bezug genommenen Zwischenberichts vom 19. Oktober 2023. Sie habe zwischenzeitlich auf Grundlage des Berufungsurteils in den Abschlussbericht in der Fassung vom 6. Februar 2024 Einsicht genommen und dabei festgestellt, dass dieser nur einen Teilbericht enthalte und wesentliche Inhalte ausschließlich in einem in Bezug genommenen Zwischenbericht vom 19. Oktober 2023 enthalten seien.

Sie beantragt folglich in der Revisionsinstanz zusammengefasst,

1. die Beklagte zu verurteilen, ihr eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts vom 31. Januar 2024 inklusive des darin statisch in Bezug genommenen Zwischenberichts vom 19. Oktober 2023 zur Verfügung zu stellen,
2. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit dem Antrag zu 1., die Beklagte zu verurteilen, eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts vom 31. Januar 2024 in der Fassung vom 6. Februar 2024 inklusive des darin statisch in Bezug genommenen Zwischenberichts vom 19. Oktober 2023 zur Verfügung zu stellen,
3. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. und 2., die Beklagte zu verurteilen, eine

Kopie des Compliance-Abschlussberichts vom 31. Januar 2024 zur Verfügung zu stellen,

4. hilfsweise für den Fall des Unterliegens mit den Anträgen zu 1. bis 3., die Beklagte zu verurteilen, eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts vom 31. Januar 2024 in der Fassung vom 6. Februar 2024 zur Verfügung zu stellen.

Die Beklagte begehrt die Zurückweisung der Revision.

10

Entscheidungsgründe

I. Die Revision der Klägerin hat keinen Erfolg. Das Landesarbeitsgericht hat im Ergebnis zutreffend entschieden, dass die Klägerin keinen Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der Compliance-Abschlussberichte hat. 11

1. Soweit die Klägerin in der Revisionsinstanz mit den Anträgen zu 1. und 2. nunmehr vorrangig begehrt, ihr eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts in der Fassung vom 31. Januar 2024, hilfsweise in der Fassung vom 6. Februar 2024, inklusive des darin statisch in Bezug genommenen Zwischenberichts vom 19. Oktober 2023 zur Verfügung zu stellen, handelt es sich um eine unzulässige Klageerweiterung in der Revisionsinstanz. 12

a) Durch die Aufnahme des Zwischenberichts vom 19. Oktober 2023 in die im Revisionsverfahren gestellten Sachanträge bringt die Klägerin einen weiteren Streitgegenstand ein. Das Einbringen eines weiteren Streitgegenstands stellt eine Klageerweiterung dar oder steht ihr zumindest gleich (*BAG 20. März 2024 - 5 AZR 161/23 - Rn. 23 mwN*). 13

aa) Ausgehend vom zweigliedrigen Streitgegenstandsbegriff bestimmt sich der Gegenstand des Verfahrens durch den gestellten Antrag (Klageantrag) und den ihm zugrunde liegenden Lebenssachverhalt (Klagegrund) (*BAG 26. Juni 2025 - 8 AZR 276/24 - Rn. 17 mwN*). Der Lebenssachverhalt umfasst das ganze, dem Klageantrag zugrunde liegende tatsächliche Geschehen, das bei natürli- 14

cher, vom Standpunkt der Parteien ausgehender Betrachtungsweise zu dem durch den Vortrag der Klägerin zur Entscheidung gestellten Tatsachenkomplex gehört oder gehört hätte (vgl. BAG 20. März 2024 - 5 AZR 161/23 - Rn. 24 mwN).

bb) Durch die Aufnahme des Zwischenberichts vom 19. Oktober 2023 ändern sich die Klageanträge und der zugrunde liegende Lebenssachverhalt. Demgegenüber kann sich die Klägerin nicht mit Erfolg darauf berufen, sie sei vor der Einsichtnahme davon ausgegangen, die Informationen seien vollständig in den Abschlussberichten enthalten und sie habe die Anträge in der Revisionsinstanz lediglich konkretisiert, weil der Zwischenbericht vom 19. Oktober 2023 wegen der Bezugnahme Teil der bereits im Berufungsverfahren streitgegenständlichen Berichte sei. Hiergegen spricht, dass die Klägerin bereits in der Klageschrift zwischen dem Compliance-Abschlussbericht vom 31. Januar 2024 und dem Zwischenbericht vom 19. Oktober 2023 differenziert hat. Der Antrag in der Klageschrift bezeichnet jedoch ausschließlich den Abschlussbericht vom 31. Januar 2024, ohne den der Klägerin bekannten Zwischenbericht vom 19. Oktober 2023 aufzunehmen. Hätte die Klägerin mit dem Antrag auf Herausgabe einer Kopie des Abschlussberichts auch den Zwischenbericht vom 19. Oktober 2023 erfassen wollen, wäre zu erwarten gewesen, dass sie den Zwischenbericht in den Antrag aufnimmt. Das gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Klägerin in der Berufungsinstanz die Anträge weiter ausdifferenziert und ausdrücklich zwischen den Abschlussberichten in der Fassung vom 31. Januar 2024 und in der Fassung vom 6. Februar 2024 unterschieden hat. Den Zwischenbericht vom 19. Oktober 2023 hat sie jedoch weiterhin nicht in die Antragstellung aufgenommen.

b) Die vorgenommene Klageänderung ist in der Revisionsinstanz unzulässig.

aa) Nach § 559 Abs. 1 Satz 1 ZPO ist eine Klageänderung in der Revisionsinstanz grundsätzlich unzulässig. Der Schluss der mündlichen Verhandlung in zweiter Instanz bildet nicht nur bezüglich des tatsächlichen Vorbringens, sondern auch hinsichtlich der Anträge der Parteien die Entscheidungsgrundlage für das Revisionsgericht. Der Klageantrag darf in der Revisionsinstanz durch den

Rechtsmittelführer jedoch umgestellt werden, wenn sich der geänderte Sachantrag auf einen in der Berufungsinstanz festgestellten oder von den Parteien übereinstimmend vorgetragenen Sachverhalt stützen kann, sich das rechtliche Prüfungsprogramm nicht wesentlich ändert und die Verfahrensrechte der anderen Partei durch eine Sachentscheidung nicht verkürzt werden (*BAG 19. September 2024 - 8 AZR 368/22 - Rn. 18 mwN*).

bb) Diese Voraussetzungen einer zulässigen Klageänderung in der Revisionsinstanz sind nicht gegeben. Der Sachverhalt ist in Bezug auf den Zwischenbericht vom 19. Oktober 2023 weder vom Landesarbeitsgericht festgestellt noch zwischen den Parteien unstreitig. Als zwischen den Parteien unstreitig kann zwar angenommen werden, dass ein solcher Zwischenbericht existiert, nicht jedoch, welchen Inhalt er im Wesentlichen hat und wie er sich vom jeweiligen Abschlussbericht im Einzelnen unterscheidet. Darüber hinaus könnten die Verfahrensrechte der Beklagten verletzt werden, sofern sie in der Revisionsinstanz nunmehr mit einer Klageerweiterung hinsichtlich des Zwischenberichts konfrontiert wäre. Es ist nicht auszuschließen, dass die Beklagte in Bezug auf den Zwischenbericht weitere Tatsachen hätte vorbringen können, die gegen die Herausgabe einer Kopie sprechen, wenn die Klageerweiterung in den Tatsacheninstanzen erfolgt wäre. 18

2. Die zulässige Revision ist unbegründet, soweit die Klägerin mit ihrem zuletzt zu Ziff. 3. gestellten Antrag hilfsweise begehrt, die Beklagte zu verurteilen, eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts in der Fassung vom 31. Januar 2024 zur Verfügung zu stellen. 19

a) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass der Klägerin kein Anspruch auf Zurverfügungstellung einer Kopie nach Art. 15 Abs. 1 iVm. Abs. 3 DSGVO hinsichtlich des gesamten Compliance-Abschlussberichts in der Fassung vom 31. Januar 2024, dh. einschließlich der rechtlichen Ausführungen und Mandantenhinweise, zusteht. 20

aa) Nach Art. 15 Abs. 1 Halbs. 1 DSGVO hat die betroffene Person grundsätzlich das Recht von ihrem Arbeitgeber als Verantwortlichem (*Art. 4 Nr. 7* 21

DSGVO) eine Bestätigung darüber zu verlangen, ob sie betreffende personenbezogene Daten verarbeitet werden. Sofern dies der Fall ist, steht der betroffenen Person nach Art. 15 Abs. 1 Halbs. 2 DSGVO ein Recht auf Auskunft über diese personenbezogenen Daten und die in Art. 15 Abs. 1 Buchst. a bis h DSGVO näher bezeichneten Informationen zu. Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO gewährt der betroffenen Person zudem einen Anspruch auf Zurverfügungstellung einer Kopie der personenbezogenen Daten. Art. 15 Abs. 1 und 3 DSGVO gehören zu den Bestimmungen, die das Auskunftsrecht sowie die Transparenz über die Art und Weise der Verarbeitung der personenbezogenen Daten gegenüber der betroffenen Person gewährleisten sollen (*EuGH 26. Oktober 2023 - C-307/22 - [FT] Rn. 49*). Das in Art. 15 DSGVO vorgesehene Auskunftsrecht muss der betroffenen Person nach der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union ermöglichen, zu überprüfen, ob sie betreffende Daten richtig sind und ob sie in zulässiger Weise verarbeitet werden. Dieses Auskunftsrecht ist erforderlich, um die betroffene Person in die Lage zu versetzen, gegebenenfalls ihr Recht auf Berichtigung, ihr Recht auf Löschung („Recht auf Vergessenwerden“) und ihr Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, die ihr nach den Art. 16, 17 bzw. 18 DSGVO zukommen, sowie ihr in Art. 21 DSGVO vorgesehenes Recht auf Widerspruch gegen die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten oder ihre in den Art. 79 und 82 DSGVO vorgesehenen Rechte auf Einlegung eines gerichtlichen Rechtsbehelfs bzw. auf Schadenersatz auszuüben (*EuGH 27. Februar 2025 - C-203/22 - [Dun & Bradstreet Austria] Rn. 53 f.*).

bb) Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO stellt kein anderes Recht dar, als das in Art. 15 Abs. 1 DSGVO vorgesehene und gewährt keinen eigenständigen Anspruch gegen den Verantwortlichen auf Zurverfügungstellung des Dokuments als solches, sondern auf die personenbezogenen Daten, die es enthält und die vollständig sein müssen (*EuGH 26. Oktober 2023 - C-307/22 - [FT] Rn. 72; 4. Mai 2023 - C-487/21 - [Österreichische Datenschutzbehörde] Rn. 32, 39*). Damit regelt Art. 15 Abs. 3 DSGVO eine Modalität der Anspruchsausübung und ist untrennbar mit Art. 15 Abs. 1 DSGVO verbunden. Die Kopie muss alle personenbezogenen Daten enthalten, die Gegenstand der Verarbeitung sind (*EuGH 26. Oktober 2023 - C-307/22 - [FT] aaO; 4. Mai 2023 - C-487/21 - [Österreichi-*

22

sche Datenschutzbehörde] aaO). Dies bedeutet, dass der betroffenen Person eine originalgetreue und verständliche Reproduktion aller dieser Daten überlassen wird. Dieses Recht setzt das Recht voraus, eine Kopie von Auszügen aus Dokumenten oder gar von ganzen Dokumenten oder auch von Auszügen aus Datenbanken, die ua. diese Daten enthalten, zu erlangen, wenn die Zurverfügungstellung einer solchen Kopie unerlässlich ist, um der betroffenen Person die wirksame Ausübung der ihr durch diese Verordnung verliehenen Rechte zu ermöglichen, wobei insoweit die Rechte und Freiheiten anderer zu berücksichtigen sind (*EuGH 26. Oktober 2023 - C-307/22 - [FT] Rn. 75; 4. Mai 2023 - C-487/21 - [Österreichische Datenschutzbehörde] Rn. 45*). Dabei hat der Gerichtshof der Europäischen Union im Hinblick auf Art. 12 Abs. 1 DSGVO iVm. dem 58. Erwägungsgrund der DSGVO ausgeführt, dass sich die Reproduktion von Auszügen aus Dokumenten oder gar von ganzen Dokumenten insbesondere zur Gewährleistung der leichten Verständlichkeit der bereitgestellten Informationen als unerlässlich erweisen kann, wenn die Kontextualisierung der verarbeiteten Daten erforderlich ist, um ihre Verständlichkeit zu gewährleisten (*EuGH 26. Oktober 2023 - C-307/22 - [FT] Rn. 74; 4. Mai 2023 - C-487/21 - [Österreichische Datenschutzbehörde] Rn. 41; vgl. auch BGH 5. März 2024 - VI ZR 330/21 - Rn. 18*).

cc) Ausgehend hiervon ist das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend 23
davon ausgegangen, dass der Compliance-Abschlussbericht in der Fassung vom 31. Januar 2024 nicht ausschließlich personenbezogene Daten enthält. Das Landesarbeitsgericht hat auch zutreffend angenommen, die Klägerin könne eine Kopie des gesamten Berichts nicht unter dem Gesichtspunkt verlangen, dass eine Kontextualisierung der personenbezogenen Daten erforderlich wäre, um ihre Verständlichkeit zu gewährleisten.

(1) Der Compliance-Abschlussbericht in der Fassung vom 31. Januar 2024 24
enthält zwar personenbezogene Daten. Nach der in Art. 4 Nr. 1 DSGVO enthaltenen Legaldefinition sind personenbezogene Daten alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person - die betroffene Person - beziehen. Der Begriff der personenbezogenen Daten ist vor dem Hinter-

grund der Formulierung „alle Informationen“ weit zu verstehen (vgl. *EuGH* 22. Juni 2023 - C-579/21 - [*Pankki S*] Rn. 42; 4. Mai 2023 - C-487/21 - [*Österreichische Datenschutzbehörde*] Rn. 23). Er ist nicht auf sensible oder private Informationen beschränkt, sondern umfasst potentiell alle Arten von Informationen sowohl objektiver als auch subjektiver Natur in Form von Stellungnahmen oder Beurteilungen, unter der Voraussetzung, dass es sich um Informationen „über“ die in Rede stehende Person handelt (*EuGH* 22. Juni 2023 - C-579/21 - [*Pankki S*] aaO; 4. Mai 2023 - C-487/21 - [*Österreichische Datenschutzbehörde*] aaO; 20. Dezember 2017 - C-434/16 - [*Nowak*] Rn. 34). Der Compliance-Abschlussbericht in der Fassung vom 31. Januar 2024 befasst sich mit dem Führungsverhalten der Klägerin und enthält aus diesem Grund zwangsläufig Informationen „über“ die Person der Klägerin.

(2) Der Compliance-Abschlussbericht in der Fassung vom 31. Januar 2024 25
enthält aber nicht ausschließlich personenbezogene Daten iSv. Art. 4 Nr. 1 DSGVO. Die allein in der Fassung vom 31. Januar 2024 enthaltenen rechtlichen Ausführungen stellen jedenfalls insoweit keine personenbezogenen Daten dar, als sie eine rechtliche Analyse enthalten. Bei einer rechtlichen Analyse handelt es sich nicht um eine Information über die betroffene Person, sondern höchstens, soweit sie sich nicht ohnehin auf eine rein abstrakte Rechtsauslegung beschränkt, um eine Information darüber, wie der Verantwortliche die rechtliche Situation einschätzt (vgl. *EuGH* 17. Juli 2014 - C-141/12 ua. - [*YS ua.*] Rn. 40). Die Rechtslage ist insoweit durch den Gerichtshof der Europäischen Union unabhängig davon hinreichend geklärt, dass die Entscheidung zum Begriff der personenbezogenen Daten bezogen auf Art. 2 Buchst. a der Richtlinie 95/46/EG ergangen ist (aa *Tegel/Lembke NZA-RR* 2026, 121, 125). Diese Vorgängervorschrift ist mit Art. 4 Nr. 1 DSGVO vergleichbar (vgl. *BGH* 15. Juni 2021 - VI ZR 576/19 - Rn. 29).

(3) Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin eine Kopie des Abschlussberichts 26
in der Fassung vom 31. Januar 2024 unter Einschluss der rechtlichen Ausführungen und Mandantenhinweise benötigt, um die Verständlichkeit der im Abschlussbericht enthaltenen personenbezogenen Daten zu gewährleisten, sind

nicht ersichtlich. Es handelt sich der Sache nach um unterschiedliche Bestandteile des Berichts, auch wenn sie in einem inhaltlichen Zusammenhang stehen (*aA Zöll/Kielkowski jurisPR-Compl 1/2026 Anm. 3*). Die Klägerin benötigt auch keine Kenntnis der rechtlichen Ausführungen und Mandantenhinweise, um die ihr durch die Datenschutz-Grundverordnung verliehenen Rechte auf Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung nach den Art. 16, 17 bzw. 18 DSGVO bezogen auf ihre personenbezogenen Daten ausüben zu können. Soweit sie sich gegen eine ihrer Ansicht nach unzutreffende Rechtsauffassung der Beklagten bzw. ihrer Berater zu Wehr setzen will, kann sie ggf. von ihren prozessualen Möglichkeiten - zB im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses - Gebrauch machen. Deshalb ergibt sich aus dem Erfordernis, eine vollständige Auskunft über personenbezogene Daten zu erteilen, kein Anspruch der Klägerin darauf, dass - wie von ihr gefordert - der Abschlussbericht im Gesamten, wenn auch ggf. teilgeschwärzt, als Kopie überlassen wird (*vgl. BGH 16. April 2024 - VI ZR 223/21 - Rn. 18; vgl. zur Schwärzung unten Rn. 32*).

b) Ein Anspruch auf Herausgabe einer Kopie des Compliance-Abschlussberichts in der Fassung vom 31. Januar 2024 ergibt sich auch weder aus § 26 Abs. 2 SprAuG noch aus § 83 Abs. 1 BetrVG. Es kann daher dahinstehen, ob die Klägerin - entsprechend der Auffassung der Parteien - eine leitende Angestellte iSv. § 5 Abs. 3 BetrVG ist bzw. war. 27

aa) Arbeitnehmer haben nach § 26 Abs. 2 SprAuG sowie dem wort- und inhaltsgleichen § 83 Abs. 1 BetrVG (*vgl. BAG 16. November 2010 - 9 AZR 573/09 - Rn. 21, BAGE 136, 156*) das Recht, in die über sie geführten Personalakten Einsicht zu nehmen. Nach dem materiellen Begriffsverständnis 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. Oktober 2024 - 8 AZR 42/24 - Rn. 28 mwN*). 28

bb) Das Einsichtsrecht umfasst das Recht, auf eigene Kosten Kopien aus der Personalakte zu fertigen (*ErfK/Kania 26. Aufl. BetrVG § 83 Rn. 4 mwN*). Dieser Anspruch ist jedoch begrenzt auf einen angemessenen Umfang. Dieser Umfang 29

ist nicht mehr gewahrt, wenn der Arbeitnehmer die Personalunterlagen als Ganzes kopieren möchte (*GK-BetrVG/Franzen 13. Aufl. BetrVG § 83 Rn. 24 f.; Richardi BetrVG/Thüsing 18. Aufl. BetrVG § 83 Rn. 17; HaKo-BetrVG/Boemke 7. Aufl. BetrVG § 83 Rn. 19*). Hiervon ausgehend ergibt sich aus § 26 Abs. 2 SprAuG bzw. § 83 Abs. 1 BetrVG kein Anspruch der Klägerin, den Abschlussbericht in der Fassung vom 31. Januar 2024 vollständig in Kopie zur Verfügung gestellt zu bekommen. Unabhängig davon erscheint es zweifelhaft, ob die in der Fassung vom 31. Januar 2024 enthaltenen rechtlichen Ausführungen und Mandantenhinweise als Teil der materiellen Personalakte angesehen werden können.

3. Die Revision ist auch unbegründet in Bezug auf den Hilfsantrag zu 4., mit dem die Klägerin begehrt, ihr eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts in der Fassung vom 6. Februar 2024 zur Verfügung zu stellen. Die Klägerin hat den Anspruch im Wege einer unzulässigen Anschlussberufung geltend gemacht. 30

a) Die Klägerin hat erstmals in der Berufungsinstanz mit Schriftsatz vom 10. Juni 2025 beantragt, „die Beklagte darüber hinaus zu verurteilen, ... eine Kopie des Compliance-Abschlussberichts vom 6. 2. 2024 zur Verfügung zu stellen.“ Die Klägerin verdeutlicht mit dieser Formulierung des Antrags, dass sie neben oder jedenfalls hilfsweise zu einer Kopie des Berichts in der Fassung vom 31. Januar 2024 eine Kopie des Berichts in der Fassung vom 6. Februar 2024 begehrt. Darin liegt eine Erweiterung der Streitgegenstände. Die Berichte in den Fassungen vom 31. Januar 2024 und vom 6. Februar 2024 unterscheiden sich inhaltlich. Es handelt sich damit um unterschiedliche Dokumente. Dem entsprechend hat die Klägerin in der mündlichen Verhandlung vor dem Landesarbeitsgericht ausweislich des Sitzungsprotokolls klargestellt, dass sie den auf eine Kopie der Fassung des Berichts vom 6. Februar 2024 gerichteten Antrag als Klageerweiterung in der Berufungsinstanz versteht. Die Beklagte hat dazu ausdrücklich erklärt, der Klageerweiterung zuzustimmen. Das Landesarbeitsgericht hat seinen Urteilsgründen zugrunde gelegt, dass es sich insoweit um eine Klageänderung handelt. Dem ist die Klägerin in der Revisionsinstanz nicht entgegengetreten. 31

- b) Die Klägerin kann dem nicht mit Erfolg entgegenhalten, der Antrag auf Herausgabe einer Kopie des Compliance-Abschlussberichts in der Fassung vom 31. Januar 2024 habe bereits zuvor als ein „Weniger“ das Begehren auf Herausgabe einer Kopie des Berichts vom 31. Januar 2024 unter teilweiser Schwärzung enthalten. Eine Auslegung des ursprünglichen Antrags auf Herausgabe des Berichts vom 31. Januar 2024 dahin gehend, dass rechtliche Ausführungen und Mandantenhinweise geschwärzt werden mögen, scheidet aus (*vgl. zur Auslegung von Auskunftsanträgen nach Art. 15 Abs. 1 iVm. Abs. 3 DSGVO: BGH 5. März 2024 - VI ZR 330/21 - Rn. 19*). Die Existenz einer Fassung mit und einer Fassung ohne rechtliche Ausführungen und Mandantenhinweise ist der Klägerin in der Berufungsinstanz bekannt geworden. Dies hat sie zum Anlass für eine Klageänderung genommen. Eine solche wäre bei entsprechendem Verständnis des ursprünglichen Klagebegehrens überflüssig gewesen. Es kann daher unentschieden bleiben, ob das Antragsverständnis der Klägerin zu einem hinreichend bestimmten Antrag geführt hätte. 32
- c) Die Erweiterung der Klage in der Berufungsinstanz war für die Klägerin als Berufungsbeklagte nur im Wege der Anschlussberufung möglich. Damit ist die Klageerweiterung als Anschlussberufung auszulegen, auch wenn sie nicht als solche bezeichnet ist (*vgl. BAG 1. Oktober 2025 - 4 AZR 285/24 - Rn. 92 f.; 21. August 2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 66; 10. Dezember 2014 - 7 AZR 1009/12 - Rn. 54*). Die Anschlussberufung wurde jedoch nicht fristgerecht eingelegt. 33
- aa) Nach § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO ist eine Anschlussberufung bis zum Ablauf der dem Berufungsbeklagten gesetzten Frist zur Berufungserwiderung zulässig. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren wird zwar - anders als nach § 521 Abs. 2 Satz 1 ZPO - dem Berufungsbeklagten vom Gericht keine Frist zur Berufungserwiderung „gesetzt“; vielmehr gilt für die Berufungsbeantwortung die durch § 66 Abs. 1 Satz 3 ArbGG bestimmte gesetzliche Frist. Gleichwohl ist § 524 Abs. 2 Satz 2 ZPO gemäß § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG entsprechend anwendbar. Eine Anschlussberufung, die nicht innerhalb eines Monats nach Zustellung der Berufungsbegründung - bei Verlängerung der Berufungsbeantwortungsfrist nach § 66 Abs. 1 Satz 5 ArbGG innerhalb der dann geltenden Frist - eingeht, ist entspre- 34

chend § 522 Abs. 1 ZPO als unzulässig zu verwerfen, wenn das Berufungsgericht mit der Zustellung der Berufungsbegründung den nach § 66 Abs. 1 Satz 4 ArbGG gebotenen Hinweis auf die Berufungsbeantwortungsfrist erteilt hat (*BAG 25. März 2021 - 8 AZR 120/20 - Rn. 52; 21. August 2019 - 7 AZR 563/17 - Rn. 68*). Das Erfordernis, eine Anschlussberufung innerhalb der Berufungsbeantwortungsfrist einzulegen und zu begründen, soll die Erledigung des Rechtsmittelverfahrens fördern. Eine Ausnahme von dieser Befristung aus prozessökonomischen Gründen kommt nach ihrem Sinn und Zweck sowie unter Berücksichtigung des verfassungsrechtlichen Gebots der prozessualen Waffengleichheit nicht in Betracht (*vgl. BGH 31. August 2022 - VIII ZR 233/21 - Rn. 72 f.*).

bb) Diese Voraussetzungen einer zulässigen Anschlussberufung sind nicht 35
erfüllt. Das hat das Revisionsgericht von Amts wegen zu prüfen (*BAG 24. Mai 2012 - 2 AZR 124/11 - Rn. 10; BGH 24. Oktober 2007 - IV ZR 12/07 - Rn. 7*). Die Beklagte hat die Berufung mit Schriftsatz vom 22. April 2025, der Klägerin zugestellt am 23. April 2025, begründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Klägerin nach § 66 Abs. 1 Satz 4 ArbGG darauf hingewiesen, dass die Berufung binnen einer Frist von einem Monat nach Zustellung der Berufungsbegründung beantwortet werden muss. Die Klägerin hat die Berufung fristgerecht mit Schriftsatz vom 23. Mai 2025 am letzten Tag der Frist beantwortet. Die Erweiterung der Klage auf Herausgabe einer Kopie des Compliance-Abschlussberichts in der Fassung vom 6. Februar 2024 im Wege der Anschlussberufung hat die Klägerin jedoch erst mit Schriftsatz vom 10. Juni 2025 und damit nach Ablauf der Berufsbeantwortungsfrist vorgenommen.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. 36

Krumbiegel

Roloff

Pulz

Volz

Wittke