

LTMK Blog | Beitrag vom 11.08.2026

Kein Anspruch eines Arbeitnehmers auf Kopie des Compliance-Berichts – Urteil des BAG



Dr. Baran Kizil, LL.M.

Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für IT-Recht
kizil@ltmk.de

Das Bundesarbeitsgericht (BAG, Urteil vom 26.06.2025 – 8 AZR 169/25) hatte über die Frage zu entscheiden, ob eine leitende Angestellte Anspruch auf Herausgabe einer Kopie eines Compliance-Abschlussberichts hat, der über ihr Führungsverhalten erstellt und zur Personalakte genommen wurde. Die Vorinstanzen hatten der Arbeitnehmerin Einsicht in den Bericht gewährt, ihr aber die begehrte Kopie verweigert. Das BAG bestätigt diese Linie: § 26 Abs. 2 SprAuG und § 83 Abs. 1 BetrVG gewähren ein Einsichtsrecht in Personalakten, begründen aber keinen generellen Anspruch auf Überlassung einer vollständigen Kopie eines Compliance-Berichts.. Das Urteil ist abrufbar unter folgendem [Link](#).

Zum Sachverhalt

Die Klägerin war in leitender Funktion bei der Beklagten beschäftigt. Anfang April 2023 gingen bei der Ombudsfrau des Unternehmens Hinweise von drei Hinweisgebern ein, die den Führungsstil der Klägerin als einschüchternd, herabwürdigend, respektlos und unehrlich beschrieben und von erheblichen Belastungen der Mitarbeiter bis hin zu krankheitsbedingten Auswirkungen berichteten; mindestens zwei Mitarbeiter hatten aufgrund dieser Situation gekündigt.

Daraufhin veranlasste die Beklagte eine Compliance-Untersuchung durch eine externe Rechtsanwaltskanzlei. Zwischen August 2023 und Januar 2024 wurden Zeugen und Hinweisgeber angehört, deren Aussagen in einem Abschlussbericht dokumentiert wurden. Es existierten zwei Fassungen des Berichts: eine vom 31.01.2024 und eine vom 06.02.2024. Beide enthalten eine strukturierte Zusammenfassung der Ergebnisse, eine Auflistung der Vorwürfe gegen die Klägerin, namentlich benannte Hinweisgeber und Zeugen sowie wörtliche und zusammenfassende Wiedergaben der Gesprächsinhalte nebst Bewertungen zur Glaubhaftigkeit der Aussagen. Die Fassung

vom 31.01.2024 enthält darüber hinaus zusätzliche rechtliche Ausführungen und Mandantenhinweise für die Beklagte.

Der Bericht wurde – jedenfalls in einer Fassung – zur Personalakte der Klägerin genommen. Die Klägerin begehrte zunächst die Herausgabe einer Kopie der Fassung vom 31.01.2024, später auch der Fassung vom 06.02.2024 und – im Revisionsverfahren – zusätzlich die Kopie eines Zwischenberichts vom 19.10.2023, der im Abschlussbericht statisch in Bezug genommen wurde. Parallel dazu machten die Parteien Ansprüche aus § 26 Abs. 2 SprAuG (Einsichtsrecht leitender Angestellter) und § 83 Abs. 1 BetrVG (Einsichtsrecht des Arbeitnehmers in die Personalakte) sowie datenschutzrechtliche Erwägungen geltend.

Entscheidung des BAG

Die Geltendmachung eines Anspruchs auf Kopie der Fassung vom 06.02.2024 im Wege der Anschlussberufung scheitert nach Ansicht des BAG an den gesetzlichen Voraussetzungen. Das BAG ordnet den Compliance-Abschlussbericht in der Fassung vom 06.02.2024 der Personalakte zunächst der Klägerin zu. Personalakten sind nach materiellem Begriffsverständnis eine Sammlung von Urkunden und Vorgängen, die die persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Beschäftigten betreffen und in innerem Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis stehen. Unter diesem weiten Personalaktenbegriff fallen auch interne Ermittlungsakten oder Compliance-Berichte, soweit sie das Verhalten des Arbeitnehmers im Arbeitsverhältnis betreffen und Grundlage für arbeitgeberseitige Maßnahmen (etwa Kündigungen) sind. Aus § 26 Abs. 2 SprAuG und § 83 Abs. 1 BetrVG folgt grds. ein Einsichtsrecht des Arbeitnehmers bzw. des leitenden Angestellten in diese Personalakte. Dieses Einsichtsrecht ist, wie das BAG bereits in früherer Rechtsprechung klargestellt hat, auf Einsichtnahme gerichtet und begründet grundsätzlich keinen Anspruch auf Herausgabe der gesamten Personalakte oder einzelner Schriftstücke im Wege der Kopie.

Das BAG knüpft ausdrücklich an seine Entscheidung vom 16.11.2010 (9 AZR 573/09) an: Dort hat der Senat entschieden, dass die gesetzlichen Akteneinsichtsrechte aus § 83 Abs. 1 BetrVG und § 26 Abs. 2 SprAuG sowie die arbeitsvertragliche Nebenpflicht auf Schutz und Rücksichtnahme keinen Anspruch auf Herausgabe der Personalakte begründen. Sie sichern Transparenz, nicht die umfassende Verfügung über die Akten in Kopie.

Dieses Verständnis wird durch die Entscheidung 9 AZR 791/14 (BAG, 12.07.2016) bestätigt, in der der Senat ausgeführt hat, dass das Einsichtsrecht dem Arbeitnehmer

zwar ermöglicht, Kopien von Schriftstücken aus der Personalakte zu fertigen, dies aber kein Recht begründet, zur Einsichtnahme einen Rechtsanwalt hinzuzuziehen; die Fertigung von Kopien ist Ausdruck des Transparenzschutzes, nicht eines eigenständigen Herausgabeanspruchs.

Auf dieser Grundlage stellt das BAG Folgendes fest: Der Arbeitnehmer darf im Rahmen seines Einsichtsrechts grundsätzlich Kopien auf eigene Kosten fertigen – allerdings in angemessenem Umfang. Die Literatur und Rechtsprechung sehen Grenzen dort, wo die Personalunterlagen „als Ganzes“ kopiert werden sollen, weil damit der Zweck der Einsichtnahme überschritten wird. Bezogen auf die Fassung vom 31.01.2024 verweist das BAG darauf, dass diese über die inhaltlich identische Fassung vom 06.02.2024 hinausgehende rechtliche Ausführungen und Mandantenhinweise enthält, denen ein unmittelbarer Bezug zum Arbeitsverhältnis der Klägerin fehlt. Damit sind diese Teile nicht notwendigerweise Bestandteil der materiellen Personalakte, sodass insoweit kein Einsichts- und erst recht kein Kopienrecht besteht.

Im Ergebnis verneint das BAG einen Anspruch auf Zurverfügungstellung einer vollständigen Kopie des Abschlussberichts in der Fassung vom 31.01.2024; gleiches gilt für die Fassung vom 06.02.2024, soweit die Klägerin im Wege der (unzulässigen) Anschlussberufung einen Herausgabeanspruch geltend gemacht hat. Das Landesarbeitsgericht hatte demgegenüber zutreffend lediglich Einsicht in die Fassung vom 06.02.2024 zugesprochen und damit den Transparenzschutz gewahrt, ohne die Grenzen des gesetzlich vorgesehenen Einsichtsrechts zu überschreiten.

Die Beklagte hatte sich unter anderem auf datenschutzrechtliche Bestimmungen (§ 29 Abs. 1 S. 2 BDSG) berufen, um die Herausgabe von Kopien zu verweigern, da der Bericht Klarnamen von Hinweisgebern und Zeugen sowie Aussagen enthält, aus denen sich deren Identität ergibt. Die Gerichte der Vorinstanzen hatten diese Argumentation kritisch gewürdigt und darauf hingewiesen, dass schutzwürdige Interessen Dritter durch Anonymisierung oder Schwärzung gewahrt werden können, ohne das Einsichtsrecht des Arbeitnehmers vollständig zu versagen.

Das BAG übernimmt diese Abwägungslogik, bleibt aber beim Kernbefund: Der Beschäftigte hat Anspruch auf Einsicht in die über ihn geführten personenbezogenen Daten, nicht auf die vollständige Kopie eines umfassenden Compliance-Berichts inklusive aller Bewertungen, Mandantenhinweise und nicht unmittelbar personenbezogenen Inhalte. Der Schutz von Hinweisgebern und Zeugen ist in diesem Rahmen über technische und organisatorische Maßnahmen (Anonymisierung; Schwärzung) sichergestellt.

Folgen für die Praxis

Die Entscheidung des BAG fügt sich in eine inzwischen klare Rechtsprechungslinie zum Personalakteneinsichtsrecht ein und hat erhebliche praktische Auswirkungen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Compliance-Verantwortliche.

Interne Untersuchungen und Compliance-Berichte, die sich auf Verhalten und Pflichtverletzungen eines konkreten Beschäftigten beziehen und (mit) Grundlage für personelle Maßnahmen sind, gehören nach dem materiellen Personalaktenbegriff zur Personalakte. Dies gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die Akte formell als „Personalakte“ bezeichnet oder als Sonderakte führt. Arbeitgeber müssen daher damit rechnen, dass betroffene Beschäftigte Einsicht in solche Berichte verlangen können. Eine „Geheimakte“ über Mitarbeiter ist mit § 83 BetrVG und § 26 SprAuG nicht vereinbar. Nicht alles, was faktisch im Bericht steht, ist aber zwingend Teil der Personalakte: Reine rechtliche Ausführungen, strategische Mandantenhinweise oder interne taktische Überlegungen ohne unmittelbaren Bezug zur Person und zum Arbeitsverhältnis des Beschäftigten können außerhalb der Personalakte bleiben. Die Gestaltung der Berichte (Trennung von Tatsachen- und Bewertungs-/Mandantenebene) wird damit zum Compliance-Thema.

Arbeitnehmer und leitende Angestellte haben ein klares Einsichtsrecht in die über sie geführten Personalakten (§ 83 Abs. 1 BetrVG; § 26 Abs. 2 SprAuG). Dieses Einsichtsrecht besteht während des Arbeitsverhältnisses und – nach der BAG-Rechtsprechung – aufgrund nachvertraglicher Schutzpflichten des Arbeitgebers auch nach dessen Beendigung. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Personalakte oder einzelne Dokumente vollständig in Kopie herauszugeben. Das BAG hat dies ausdrücklich für § 83 BetrVG und § 26 SprAuG klargestellt. Gleichwohl kann der Arbeitgeber im Rahmen der Einsichtnahme erlauben, dass der Arbeitnehmer Kopien von bestimmten Schriftstücken fertigt. Dies ist Ausdruck des Transparenzschutzes und ermöglicht dem Arbeitnehmer, sich außerhalb des Betriebs mit seinem Rechtsbeistand zu beraten, ohne dass ein eigenes Herausgabe- bzw. Kopienrecht statuiert würde.

Sie haben Fragen zum Thema Arbeitsrecht? Schreiben oder sprechen Sie unseren Experten an!

Ihr Ansprechpartner: [Dr. Baran Kizil, LL.M.](#)