

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil.

25. Januar 2026

Verliere ich mit einem Vergleich mein Recht auf Datenauskunft?

Der Arbeitgeber kündigt das Arbeitsverhältnis, der Arbeitnehmer erhebt Kündigungsschutzklage und will Auskunft über die verarbeiteten Daten. Doch was, wenn das Verfahren in einem Vergleich endet?

Arbeitnehmer haben gegen ihren Arbeitgeber einen Anspruch auf Auskunft über ihre verarbeiteten Daten. Grundlage ist Artikel 15 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Dieser Anspruch wird in der Praxis regelmäßig im Zusammenhang mit einer Kündigung durch den Arbeitgeber gestellt – bisweilen aus sachfremden Motiven. Endet das Kündigungsschutzverfahren wie häufig durch einen gerichtlichen Vergleich, ist fraglich, wie sich das auf den Datenauskunftsanspruch auswirkt. Damit hatte sich jüngst das Obergerverwaltungsgericht Saarlouis (Az.: 2 A 165/24) zu beschäftigen.

Es geht um die oben beschriebene Standardkonstellation: Der Arbeitgeber kündigt das Arbeitsverhältnis; der Arbeitnehmer erhebt Kündigungsschutzklage und beansprucht Auskunft seiner Daten; der Arbeitgeber gibt keine Auskunft. Daraufhin erhebt der Arbeitnehmer bei der Landesdatenschutzbehörde Beschwerde nach Artikel 77 DSGVO.

Das Kündigungsschutzverfahren endet durch einen Vergleich, der die übliche Erledigungsklausel enthält: „Mit Erfüllung des Vergleichs sind alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und dessen Beendigung, gleich ob bekannt oder unbekannt, gleich aus welchem Rechtsgrund, abgegolten mit Ausnahme der Arbeitspapiere.“ Die Landesdatenschutzbehörde stellt das Beschwerdeverfahren ein. Der Arbeitnehmer will sich damit nicht abfinden. Er verklagt die Landesdatenschutzbehörde auf Fortführung des Beschwerdeverfahrens und verliert.

Rückgriff auf das Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers

Das Gericht führt aus: Der Arbeitnehmer habe mit der einvernehmlich getroffenen Erledigungsklausel auf seinen Datenauskunftsanspruch verzichtet. Dieser

Verzicht sei auch rechtswirksam. Die DSGVO und deren Erwägungsgründe trafen zwar keine Aussage zu einem Verzicht auf die dort niedergelegten Rechte. Aber die Möglichkeit des Verzichts auf das Auskunftsrecht folge bereits aus dem Wesen des Datenschutzrechts selbst.

Es stehe dem Betroffenen nämlich nach der DSGVO frei, in die Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten einzuwilligen. Wenn das darin zum Ausdruck kommende Prinzip der Selbstbestimmung es ermögliche, über die Frage der zulässigen Datenverarbeitung selbst zu bestimmen, liege es nahe, dass auch die Disposition über den Auskunftsanspruch selbstbestimmt durch den Betroffenen möglich sein müsse. Daher sei der Verzicht auf den Auskunftsanspruch über die in der Vergangenheit erhobenen Daten in einem Vergleich zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich.

Die Entscheidung überzeugt, vor allem der Rückgriff auf das Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers. Dieses Selbstbestimmungsrecht ist freilich in den vergangenen Jahren durch den Europäischen Gerichtshof (Stichwort: Urlaubsrecht) und auch die deutschen Arbeitsgerichte immer weiter entwertet worden. Das sollte aber nicht dazu führen, das Selbstbestimmungsrecht des Arbeitnehmers noch weiter auszuhöhlen oder ganz zu beseitigen – weder mittels filigraner rechtsdogmatischer Argumentation noch im Wege des voraussetzenden Gehorsams.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aqlanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z