



Verzicht auf den DSGVO-Auskunftsanspruch im arbeitsgerichtlichen Vergleich

Ein gezielter Verzicht auf vergangenheitsbezogene Auskunftsbegehren kann unter Rückgriff auf Systematik und Grundrechtsdogmatik sowie die Besonderheiten der arbeitsrechtlichen Vergleichspraxis rechtlich zulässig sein. Der Beitrag gibt einen Überblick und stellt praxisorientierte Empfehlungen zur Gestaltung entsprechender Vergleichsklauseln bereit.



RAin Patricia Meinking-Rühling

ist tätig bei Taylor Wessing in München. Als Mitglied der Practice Area Employment, Pensions & Mobility berät sie national und international tätige Unternehmen sowie Führungskräfte in allen Bereichen des Individual- und Kollektivarbeitsrechts.



RAin Susan Lipeyko, Lic. en droit (Toulouse I Capitole),

ist tätig bei Taylor Wessing in München. Als Mitglied der Practice Area Technology, Media & Telecoms und TÜV-zertifizierte Datenschutzbeauftragte berät sie zum Datenschutz- und Datenwirtschaftsrecht sowie Künstlicher Intelligenz.

In der arbeitsgerichtlichen Praxis häufen sich Konstellationen, in denen Arbeitnehmer parallel zum Kündigungsverfahren ein Auskunftsbegehren nach Art. 15 DSGVO gegen ihren Arbeitgeber geltend machen. Nicht selten dient dies als strategisches Druckmittel: Die Geltendmachung setzt Bearbeitungsfristen in Gang, die ordnungsgemäße Erfüllung stellt Arbeitgeber vor erhebliche Herausforderungen und drohende Bußgelder erhöhen den Verhandlungsdruck. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Frage an Bedeutung, ob und wie dieser Anspruch im arbeitsgerichtlichen Beendigungsvergleich wirksam erledigt werden kann.

Oberverwaltungsgericht Saarlouis: Verzicht auf Auskunftsanspruch möglich

Das OVG Saarlouis hat in seinem Urteil vom 13.05.2025 (2 A 165/24) eine klare Linie gezogen: Ein Verzicht auf den Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO sei im arbeitsgerichtlichen Beendigungsvergleich grds. möglich.

Das Gericht stützt seine Auffassung auf mehrere Erwägungen. Die DSGVO kenne kein ausdrückliches Verzichtsverbot. Das Konzept der Einwilligung sei ein „Grundpfeiler des Datenschutzes“. Das Datenschutzgrundrecht aus Art. 8 GRC schütze die informationelle Selbstbestimmung als Freiheitsrecht, nicht als unabdingbaren Menschenwürdekern. Wenn aber bereits das Primärrecht die zustimmende Selbstbindung in einen Grundrechtseingriff in das informationelle Selbstbestimmungsrecht als legitimes Modell anerkenne, müsse umgekehrt im Grundsatz auch die Disposition über den Auskunftsanspruch als Ausfluss des informationellen Selbstbestimmungsrechts möglich sein.

Zudem sei jedenfalls nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Schutzbedürftigkeit der betroffenen Person reduziert. Daher könne eine umfassende Abgeltungsklausel auch einen bereits geltend gemachten Auskunftsanspruch erfassen. Einschränkend stellte das OVG klar, dass ein Verzicht für die Zukunft problematisch sei.