Autor:

Mirjam Lück, LL.M.
Associate

03.02.2026

Verzicht auf Auskunftsansprüche durch arbeitsrechtliche Vergleiche

Die steigende Zahl und Komplexität von Auskunftsansprüchen insbesondere im Beschäftigungsverhältnis stellen Unternehmen zunehmend vor praktische Schwierigkeiten. Umso relevanter ist es für die Praxis, in welchen Grenzen sich Auskunftsansprüche nach Art. 15 DSGVO insbesondere in arbeitsrechtlichen Vergleichsvereinbarungen ausschließen bzw. erledigen lassen. Die aktuelle deutsche Rechtsprechung lässt derartige vertragliche Abreden in engen Grenzen zu. Gleichzeitig ist die Zulässigkeit solcher Verzichte ein datenschutzrechtliches „Minenfeld“. Schließlich ist das Recht auf Auskunft in Art. 8 Abs. 2 S. 2 der Europäischen Grundrechts-Charta (GRCh) verfassungsrechtlich verbürgt, worauf der EuGH wiederholt hingewiesen hat. In diesem Beitrag fassen wir kurz zusammen, wie Unternehmen durch vertragliche Abreden ihre „DSAR-Last“ erheblich reduzieren können.

Key Take Aways:

- Ein Verzicht auf die künftige Geltendmachung von Auskunftsansprüchen nach Art. 15 DSGVO ist insbesondere bei der einvernehmlichen Aufhebung von Arbeitsverhältnissen mit Wirkung für die in der Vergangenheit liegende Datenverarbeitung rechtlich gut vertretbar, unionsrechtlich aber nicht vollständig risikofrei.
- Verzichtsklauseln gegenüber aktuellen Mitarbeitenden oder für zukünftige Verarbeitungen sind deutlich riskanter und sollten – wenn überhaupt – nur sehr eng und transparent eingesetzt werden.
- Unternehmen sollten ein klar begrenztes Standard Set an Klausel etablieren, das Art. 15 DSGVO ausdrücklich adressiert, nur in der Vergangenheit liegende Verarbeitungen umfasst und sauber in DSAR und Settlement Prozesse eingebettet ist.

1. Auskunftsansprüche als große Herausforderung für Unternehmen

Auskunftsansprüche nach Art. 15 DSGVO von (ehemaligen) Mitarbeitenden verursachen in Unternehmen erheblichen Bearbeitungsaufwand und binden wertvolle Ressourcen. Gerade die in der Praxis häufigen Fälle, in denen (ehemalige) Mitarbeitende Auskunft über „alle ihre Daten“ verlangen, zwingen Unternehmen zu aufwändigen Maßnahmen. So müssen oftmals größere E Mail Bestände oder umfangreiche Datensätze in sog. Collaboration Tools gesammelt, gefiltert, durchsucht und ggfs. geschwärzt werden. Ein vertraglicher Ausschluss derartiger Auskunftsansprüche hat daher hohe Praxisrelevanz. Dessen ungeachtet ist es in der Praxis noch weitgehend unüblich, in Aufhebungsverträgen oder sonstigen Vergleichsvereinbarungen auch datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche mit einzubeziehen. Obwohl die rechtliche Diskussion zur Zulässigkeit eines vertraglichen Verzichts auf Auskunftsansprüchen noch am Anfang steht, haben Unternehmen insoweit bereits heute erheblichen Gestaltungsspielraum.

Ausgangspunkt der rechtlichen Diskussion sind dabei Art. 15 DSGVO, Art. 8 GRCh (Grundrecht auf Datenschutz), das arbeitsrechtliche Vergleichsrecht sowie die unionsrechtlichen Grenzen der Dispositivität

von Betroffenenrechten. Hinzu treten die – eher restriktiven – Leitlinien der Aufsichtsbehörden, insbesondere des Europäischen Datenschutzausschusses (EDSA), der vor einer Aushöhlung von Informationsrechten durch Vertragsklauseln warnt. Unternehmen bewegen sich damit in einem Spannungsfeld zwischen prozessualer Effizienz, Grundrechtsschutz und uneinheitlicher Rechtsprechung.

2. Aktueller Streitstand

Mit Urteil vom 13. Mai 2025 (2 A 165/24) hat das OVG Saarland entschieden, dass eine umfassende Ausgleichsklausel in einem arbeitsgerichtlichen Vergleich einen geltend gemachten Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO erfassen kann. Das Gericht qualifiziert den Auskunftsanspruch als grundsätzlich disponibel und sieht einen wirksamen Verzicht jedenfalls dann als möglich an, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und sich der Verzicht auf vergangene Verarbeitungsvorgänge beschränkt.

Die verwendete Klausel („alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, ob bekannt oder unbekannt, unabhängig von ihrer Rechtsgrundlage“) legte das OVG Saarland dabei so aus, dass sie auch datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche miterfasst. In diese Richtung weist auch die Entscheidung des VG Ansbach vom 3. Mai 2024 (AN K 21.00653), die eine entsprechende Praxis des bayerischen Landesamts für Datenschutzaufsicht bestätigt.

Gemeinsam ist beiden Entscheidungen, dass sie die Möglichkeit eines Verzichts mit Wirkung für vergangene Verarbeitungen bejahen, zugleich aber betonen, dass der Kern effektiver Rechtsdurchsetzung nicht beseitigt werden darf.

Dem stehen kritischere Stimmen aus Rechtsprechung und Aufsicht gegenüber. So hat etwa das ArbG Düsseldorf (Urteil vom 5. März 2020 – 9 Ca 6557/18) hervorgehoben, dass datenschutzrechtliche Ansprüche nicht ohne Weiteres dispositiv seien. Der EDSA stellt sich in seinen auf den Standpunkt, dass Betroffenenrechte nicht durch vertragliche Gestaltungen begrenzt oder beschränkt werden dürfen.

3. Tipps für die Praxis

Praxis-Tipp #1: Unternehmen sollten Verzichtsklauseln primär bei Vergleichen mit ausgeschiedenen Mitarbeitenden nutzen und bei Vergleichen mit aktuell Beschäftigten höchstens eng gefasste, individualisierte Regelungen vereinbaren.

Für die Praxis empfiehlt sich zunächst eine klare Differenzierung nach **Personengruppen**:

- **Ehemalige Mitarbeitende**: Für beendete Arbeitsverhältnisse und vergangene Verarbeitungsvorgänge sprechen die Entscheidungen des OVG Saarland, des VG Ansbach sowie des bayerischen Landesamts für Datenschutzaufsicht dafür, dass ein Verzicht auf Ansprüche nach Art. 15 DSGVO derzeit gut vertretbar ist. Voraussetzung ist, dass das Arbeitsverhältnis bei Abschluss des Vergleichs tatsächlich beendet ist und die Klausel erkennbar auf vergangene Datenverarbeitungen beschränkt wird.
- **Aktuelle Mitarbeitende**: Bei noch bestehenden Arbeitsverhältnissen fällt das Machtgefälle stärker ins Gewicht; hier steigt das Risiko, dass ein Verzicht als unfreiwillig bzw. unangemessen und damit als unwirksam angesehen wird. Zudem werden in diesem Fall laufend weiter personenbezogene Daten verarbeitet, sodass der Nutzen einer pauschal rückwirkenden Klausel begrenzt und die rechtliche Angreifbarkeit hoch ist.

Praxis-Tipp #2: Unternehmen sollten Verzichte so formulieren, dass sie nur vergangene Verarbeitungsvorgänge umfassen und Betroffenenrechte hinsichtlich zukünftiger Datenverarbeitungen unberührt bleiben.

Die **zeitliche Reichweite** der Klausel ist zentral für ihre datenschutzrechtliche Rechtmäßigkeit und Durchsetzbarkeit:

- Gut vertretbar ist der Verzicht auf Auskunftsansprüche (oder deren vertragliche Abbedingung) in Bezug auf abgeschlossene Datenverarbeitungen während des beendeten Beschäftigungsverhältnisses, etwa Leistungsbeurteilungen, Bonusentscheidungen oder interne Kommunikation.
- Ein Verzicht auf künftige Verarbeitungen (z.B. zur Erfüllung von Aufbewahrungsfristen, zur Abwicklung von Versorgungsansprüchen oder bei späteren Verfahren) wird in Rechtsprechung und Literatur überwiegend skeptisch gesehen.

Im Folgenden noch weitere Praxis-Tipps:

Praxis-Tipp #3: Auch wenn nach OVG Saarland eine allgemeine Ausgleichsklausel ausreichen kann, sollten datenschutzrechtliche Auskunftsansprüche nach Art. 15 DSGVO ausdrücklich (und mit der vorstehend beschriebenen zeitlichen Beschränkung auf vergangene Verarbeitungen) in Verzichtsklauseln genannt sein. So können datenschutzrechtliche Streitigkeiten von Vorneherein vermieden werden.

Praxis Tipp #4: Arbeitgeber sollten dokumentieren, dass die Verzichtsklausel Gegenstand der Verhandlungen war und die betroffene Person Gelegenheit zur rechtlichen Beratung hatte. In Konzernen empfiehlt sich ein abgestimmtes Standard Set an Klauseln und ein internes „Playbook“, das HR und Legal als gemeinsame Grundlage nutzen.

Praxis Tipp #5: Ein Verzicht auf weitere Betroffenenrechte nach der DSGVO (neben dem Auskunftsrecht) erhöht das rechtliche Risiko und sollte vermieden werden.