



RA Bodo Michael Schübel • Hohenstaufenring 62 • 50674 Köln
Arbeitsgericht Berlin

Magdeburger Platz 1
10785 Berlin

- per Telefax 030 90171-222/333

Bodo Michael Schübel
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Hohenstaufenring 62
50674 Köln

t. (+49) 0221/64009096
f. (+49) 0221/64009091

Unser Zeichen: Employee ./ Employer

Köln, 02.2020

schuebel@arbeitsrechtanwalt.de

Gegner: Abschriften zur Zustellung anbei

Klage nach Art. 15, 82, 79 II S.2 EU - DSGVO

der XXX, XXX, xxx Berlin

- Klägerin -

Prozessbevollmächtigter: Rechtsanwalt Bodo Michael Schübel,
Hohenstaufenring 62, 50674 Köln

gegen

**XXX INTERNATIONAL INC., diese vertreten durch den Chief Executive Officer (CEO) J.
E., Damrak , xxx NH Amsterdam, Niederlande,**

- Beklagte -

Prozessbevollmächtigte: ???

wegen: Auskunft nach Art. 15 I, III EU - DSGVO,
Schadensersatz Art. 82 EU - DSGVO

Vorläufiger Streitwert: € 16.860,00 (Schaden € 9.360,00 + € 2.500,00 , Auskunft € 5.000,00)

Namens und im Auftrag der Klägerin erheben wir Klage und werden beantragen:

1. Die Beklagte wird verurteilt,

- a. **umfassend und lückenlos nach Art. 15 I, III EU – DSGVO Auskunft zu erteilen, über - sämtliche - zum Arbeitsverhältnis zwischen der Klägerin und der Beklagten in der Zeit vom 08.01.2018 bis 31.12.2019 verarbeiteten personenbezogenen Daten der Klägerin,**
- b. **hierbei insbesondere auch Auskunft über sämtliche personenbezogenen Daten zu erteilen, die von der Beklagten zur Berechnung des Bonus der Klägerin gem. Abschnitt II 4 des Arbeitsvertrags zwischen den Parteien verarbeitet wurden**
 - aa. **für den Bonusanspruch in der Zeit 01.10.2018 bis 30.09.2019 für das Geschäftsjahr der Klägerin 01.10.2018 bis 30.09.2019**
 - bb. **für den anteiligen Bonusanspruch in der Zeit 01.10.2019 – 31.12.2019 für das Geschäftsjahr der Klägerin 01.10.2019 bis 30.09.2020**

durch Vorlage auch von

(1.1) Bonuspool employer s Zielereichungs Matrix a. 01.10.2018 bis 30.09.2019 und b. 01.10.2019 bis 31.10.2019

(1.2) Employer's budget and financial plan a. 01.10.2018 bis 30.09.2019 und b. 01.10.2019 bis 31.10.2019

(1.3) 360 Grad Leistungspreview Evaluation der Klägerin vom Herbst 2018

(2) sämtlichen digitalen sowie hand- und maschinenschriftlichen Aufzeichnungen zur Berechnung des Bonus der Klägerin , insbesondere auch Aufzeichnungen, Notizen, Arbeitsanweisungen, Schreiben Gesprächsvermerke und e-mails der fachlichen Vorgesetzten der Klägerin bis September 2019: Herrn J. E. (ex CEO), Herrn T. L. (Chief Financial Officer) , Herrn C. S. (Fachvorgesetzter, Managing Director) , Frau A. E. (Head Human Resources)

- c. **eine kostenfreie – unverfälschte – Kopie über alle personenbezogenen Daten zu Antrag 1 a und 1 b per pdf, soweit per pdf technisch nicht möglich hilfsweise alternativ in mit allgemein zugänglicher Software verarbeitbarer Dateiform auf einem körperlichen Datenträger wie USB Stick oder CD/DVD dem Antragsteller zur Verfügung zu stellen,**

2. Die Beklagte wird weiter verurteilt, **Auskunft durch eine geordnete Darstellung** zu erteilen über

- a. **Dauer, Art und Zweck aller Datenverarbeitungsvorgänge in Bezug auf die nach Antrag zu 1 betroffenen Daten zur Ermittlung des Jahresbonus für die Zeit 01.10.2018 bis 30.09.2019 und 01.10.2019 bis 31.12.2019 und zwar untergliedert nach den einzelnen Verarbeitungsschritten, einschließlich aber nicht beschränkt auf die Angabe,**
 - aa. **ob personenbezogene Daten mit den Datenbeständen von**

Konzernunternehmen – insbesondere aber nicht ausschliesslich Employer Inc, USA, und Mother Company Group, USA, zusammengeführt werden, bb. ob personenbezogene Daten an andere Dritte als die unter Antrag zu 1 und Antrag zu 2.a benannten Unternehmen oder Personen weitergeleitet wurden, oder anderen Dritten als die unter Antrag zu 1 und 2 a bezeichneten Unternehmen oder Personen der Zugriff auf diese Daten gestattet wird;

- b. Rechtsgrundlage und Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen der jeweiligen Datenverarbeitung Antrag zu 1 und Antrag zu 2 b insbesondere aber nicht beschränkt auf die Angabe, welche Standardvertragsklauseln für eine internationale Datenübermittlung zur Anwendung gelangen.**
- c. alle Pflichtangaben aus Art. 37 VII zu dem Datenschutzbeauftragten der Beklagten, insbesondere auch
 - aa. Adresse, Telefonnummer, e – mail und Name,**
 - bb. Zeitpunkt und Inhalt der Meldung an die niederländische Datenschutzaufsicht.****

3. Die Beklagte wird verurteilt,

der Klägerin Schadensersatz nach Art. 82 DSGVO nach Ermessen de Gericht, mindesten aber in Höhe von € 9.360,00 zzgl. weiterer € 2.500,00, insgesamt mindestens € 11.860,00 nebst 5 % Zinsen über dem Basiszins ab Klagezustellung zu bezahlen.

Verfahrensrechtlich beantragen wir ergänzend,

- 1. die Klage der Klagegegnerin nach §§ 33 , 42 ZRHO in Amsterdam, Niederlande, - mit beigefügter Übersetzung in englischer Sprache in Anlage - nach den Verfahrensvorschriften der Niederlande (Ziffer 5.1 des Formblatts I EuZustVO) zuzustellen, sobald die in Bearbeitung befindliche Übersetzung nachgereicht wird, und die aussergerichtlich anwaltlich Bevollmächtigten mitteilen, ob sie zustellungsbevollmächtigt sind,**
- 2. Hinweis zu erteilen, soweit aufgrund der Besonderheiten weitergehende, oder abgeänderte Anträge / Verfahrenshandlungen nach Rechtsansicht des Gerichts erforderlich erscheinen.**

Begründung

Die Klägerin war bei der Beklagten Gesellschaft US amerikanischer Rechtsform in der Zeit vom 8.1.2018 bis 31.12.2019 als Managing Director an deren Sitz in Amsterdam, Niederlande, zu einem Jahresgehalt von € 180.000 fix zuzüglich „On Target Bonus“ in Höhe von mindestens 20 % auf das jährliche Fixgehalt beschäftigt.

Am 25.9.2019 stellte die Beklagte die Klägerin gegen ihren Willen von der weiteren Verpflichtung zur Arbeitsleistung bis zum Ende des befristeten Vertrages 31.12.2019 frei. Streitig ist zwischen

den Parteien im Zuge der Abwicklung des Arbeitsvertrages auch die Höhe der Jahres Bonuszahlung für die Zeit 1.10.2018 bis 30.9.2019 und anteilig für die Zeit 1.10.2019 bis 31.12.2019.

I. Streitgegenstand / Klageziel

1. Die Klägerin beansprucht mit den Anträgen zu 1. und 2. nach Art. 15 Abs. 1, Abs. 3 EU - DSGVO, Art. 7 Abs. 2 EU - Grundrechtecharta Auskunft wie beantragt zu allen personenbezogenen Daten aus dem Beschäftigungsverhältnis, nach Erwägungsgrund 63 S.7 EU – DSGVO präzisiert hierbei insbesondere auch auf sämtliche personenbezogenen Daten gem. Art. 4 I EU – DSGVO zur Berechnung und Überprüfung der Richtigkeit ihres Gehaltsbestandteil „On Target Bonus“ gemäß Section II 4 des Arbeitsvertrages.

2. Die Klägerin beansprucht weiterhin Schadensersatz nach Art. 82 Abs. 1 EU - DSGVO aufgrund Datenverarbeitung unter Verstoß gegen die EU - DSGVO durch die Beklagte bei Ermittlung des Jahresbonus für den genannten Zeitraum, sowie Weigerung der Beklagten die bereits außergerichtlich gestellte Auskunft nach Art. 15 DSGVO überhaupt dem Grunde nach zu beantworten sowie ganz oder teilweise zu erteilen.

3. Die internationale Zuständigkeit des Arbeitsgerichts Berlin ergibt sich aus Art. 79 Abs. 2 S.2 EU - DSGVO, weil die Klägerin in Berlin unter der im Klagerubrum genannten Anschrift ihren gewöhnlichen Aufenthaltsort hat. Streitgegenstand der Klage am gewöhnlichen Aufenthaltsort Berlin sollen ausschließlich Ansprüche aus der EU - DSGVO sein, die als supranationales Recht uneingeschränkt auch auf das, dem niederländischem Arbeitsrecht unterfallende, Beschäftigungsverhältnisse Anwendung findet.

4. Um Zustellung der Klage im deutschen Original mit englischer Übersetzung gem. Anlage nach Art. 8 I a EuZustVO wird gebeten – sobald eine noch in Bearbeitung befindliche proper translation nachgereicht wird.

Richtige zu übersetzende Sprache ist die englische Sprache. Der Arbeitsvertrag sowie sämtliche bei der US – amerikanischen Beklagten geführte interne Kommunikation zwischen allen Mitarbeitern und dem US – amerikanischen Leadership Team sowie weiter auch alle externe Kommunikation mit allen Kunden und Dienstleistern einschliesslich Internetauftritt (<https://www.Employer/about/leadership>) wird ausschliesslich in englischer Sprache geführt.

II. Einzelheiten

Im Einzelnen gilt folgendes:

1. Die Klägerin hat Anspruch auf **Auskunft wie im einzelnen beantragt gem. Antrag zu 1. aus Art. 15 I, III EU – DSGVO.**

a. Die Klägerin hat u.a. mit Schreiben vom 14.10.2019 und – unter Klageandrohung – mit Schreiben vom 02.01.2020 Auskunft zur Berechnung und Herleitung des Bonus für das Geschäftsjahr

der Beklagten 01.10.2018 bis 30.09.2019 sowie den hierbei von der Beklagten verwendeten personenbezogenen Daten beansprucht. Die Antragsgegnerin verweigert dem Grunde nach weitere Auskünfte.

Das amerikanische Geschäftsjahr der Beklagten gilt jeweils für die Zeit vom 1. Oktober des Jahres bis zum 30. September des Folgejahres. Für die anteilige Beschäftigungszeit knapp 9 Monate **vom 8.1.2018 bis 30.9.2018** zahlte die Beklagte der Klägerin einen anteiligen Bonus in Höhe von Euro 38.025,00, also für diesen Zeitraum einen **On top Bonus in Höhe von 28,1 %** auf das Fixum für das anteilige Geschäftsjahr 08.01.2018 bis 30.09.2018.

Für das Geschäftsjahr **1.10.2018 bis 30.09.2019** zahlte die Beklagte der Klägerin ohne nähere sachlich Begründung lediglich einen **Jahresbonus in Höhe von € 37.740,00 brutto also 20,96 %** Bonus auf das Fixum für diesen Zeitraum – an Stelle von 28,1 % wie im Vorjahr. Für die Zeit **vom 1.10.2019 bis Ende des Arbeitsverhältnisses 31.12.2019** verweigerte die Beklagte dagegen trotz längerer außergerichtlicher Kommunikation seit Ende September 2019 endgültig eine **Bonus Zahlung dem Grunde nach entgegen Sec. II 4 des Arbeitsvertrags sowie Auskunft hierzu aus Art. 15 I, III EU - DSGVO**.

b. Die Klägerin benötigt die beantragten Auskünfte zur Überprüfung der Höhe des gewährten Jahresbonus für die Zeit 01.10.2018 bis 30.09.2019 und der dem Grunde nach verweigerten Zahlung für die anteilige Zeit 01.10.2019 bis 31.12.2019. Zum Bonus Anspruch heißt es in Sektion II 4 des Arbeitsvertrages im englischen Original:

Employee is eligible to participate in Employer's employee benefit program. Details of the current benefits in this program are available on request. This program is subject to change from time to time and Employee will be able to participate in any program additions during the term of this Agreement including a bonus program with an on-target bonus being 20% of your annual salary.

Übersetzt in deutsche Sprache wie folgt:

Der Mitarbeiter ist berechtigt am Bonusprogramm des Arbeitgebers teilzunehmen. Einzelheiten zu den aktuellen Bonusansprüchen sind auf Anfrage erhältlich. Dieses Programm kann sich von Zeit zu Zeit ändern wobei der Mitarbeiter an allen Ergänzungen während der Laufzeit der Vereinbarung teilnimmt, einschließlich einem Bonusprogramm mit einem On Target Bonus von 20 % des jährlichen Einkommens.

Die Beklagte hat mit E-Mail vom 02.12.2019 die **Berechnungsparameter des Jahresbonus** für die Zeit 01.10.2018 bis 30.09.2020 wie folgt wörtlich definiert:

5. The Bonus payments are calculated as a percentage of the earned bonus pool. As a "pay for performance" company, Employer's personal allocation of the pool is a percentage of the overall earned compensation for the year which is based on their absolute and relative performance levels as well as the following other factors: - Total compensation including recent compensation adjustments. - Current market rates for different positions. - Relative compensation and performance within the firm. - Current as well as future potential of an individual. - Employer's budget and financial plan.

In deutscher Übersetzung:

Die Bonuszahlung errechnet sich aus einem **prozentualen Anteil des verdienten Bonuspools**. Als eine „Bezahlung für Leistung“ Gesellschaft, **errechnet sich** Employers *Zuordnung* an dem Pool . (*entspricht die persönliche Zuteilung des Pools durch Employer*) aus einem **Prozentsatz der für das Jahr insgesamt verdienten Vergütung, der auf dem absoluten und relativen Leistungsniveau sowie den folgenden anderen Faktoren basiert**: - Gesamtvergütung einschließlich aktueller Kompensationsanpassungen. - aktuelle Marktkurse für verschiedene Positionen – Relative Vergütung und Leistungen innerhalb der Firma - gegenwärtiges als auch künftiges Potenzial des Einzelnen - Employer Budget – und Finanzplan

Einen sachlich nachprüfbar Berechnung des Bonus einschliesslich Herleitung der Bemessungsgrundlagen ist auf Grundlage dieser Angaben nicht möglich, sondern erst und allenfalls nach Erteilung der beanspruchten Daten - Auskünfte.

c. Zur Berechnung des Bonus verwendet die Beklagte eine firmenintern so bezeichnete „**Bonuspool Employer Zielereichungs Matrix**“ entsprechend Antrag zu 1 c 1.1 + 1.2. Vorzulegen ist weiter der „**Employer’s budget and financial plan**“ für a. Geschäftsjahr **01.10.2018 bis 30.09.2019** und b. anteilig Geschäftsjahr **01.10.2019 bis 31.10.2019** Soweit personenbezogene, leistungsbezogene Bewertungen der Klägerin gem. dem Bonuskriterium „**Relative compensation and performance within the firm**“ relevant sind, ist von der Beklagten gem. Antrag 1 c (1.3) der Leistungstest vorzulegen, den die Beklagte mit Einwilligung der Klägerin im Herbst 2018 durch eine externe Personalfirma durchgeführt hat.

d. Alle, im Einzelnen substantiiert beanspruchten Auskunftsinhalte gem. Antrag 1 und 2 sind personenbezogene Daten im Sinne von Art. 4 Abs. 1 EU - DSGVO.

Datenverarbeitung i.S. von Art. 4 Abs.1 EU – DSGVO umfasst nach der bisher bekannten Rechtsprechung zu Art. 15 EU – DSGVO „alle Daten“ zur Person der Klägerin wie beantragt. Das **OLG Köln** hatte hierzu zuletzt noch am 29.07.2019 mit Urteil vom **26.07.2019, 20 U 75/18**, <https://openjur.de/u/2177719.html>, festgestellt:

313 Der Begriff der „personenbezogenen Daten“ nach Art. 4 DS-GVO ist **weit gefasst und** umfasst nach der **Legaldefinition in Art. 4 Nr. 1 DS-GVO alle Informationen, die sich auf eine identifizierbare natürliche Person beziehen**.

314 Unter die Vorschrift fallen damit sowohl im Kontext verwendete persönliche Informationen wie Identifikationsmerkmale (z.B. Name, Anschrift und Geburtsdatum), äußere Merkmale (wie Geschlecht, Augenfarbe, Größe und Gewicht) oder innere Zustände (z.B. Meinungen, Motive, Wünsche, Überzeugungen und Werturteile), als auch sachliche Informationen wie etwa Vermögens- und Eigentumsverhältnisse, Kommunikations- und Vertragsbeziehungen und alle sonstigen Beziehungen der betroffenen Person zu Dritten und ihrer Umwelt (*Klar/Kühling* in Kühling/Buchner, DS-GVO/BDSG, Art. 4 DS-GVO Rn. 8; *Ernst* in: Paal/Pauly, DS-GVO/BDSG, 2. Auflage 2018, Art. 4 Rn. 14). **Auch solche Aussagen, die eine subjektive und/oder objektive Einschätzung zu einer identifizierten oder identifizierbaren Person liefern, weisen einen Personenbezug auf** (*Klar/Kühling* in Kühling/Buchner, aaO, Art. 4 DS-GVO Rn. 10 m.w.N.; *Ernst* in: Paal/Pauly, aaO, Art. 4 Rn. 14).

Der Auskunftsanspruch umfasst sämtliche digitalen sowie hand- und maschinenschriftlichen Aufzeichnungen spezifiziert im Antrag zu 1 c (2). Nach dem in Erwägungsgrund 15

EU – DSGVO verankerten Prinzip der „Technologieneutralität“ sollte der Schutz der EU – DSGVO „für die automatisierte Verarbeitung personenbezogener Daten ebenso gelten wie für die manuelle Verarbeitung von personenbezogenen Daten“. Soweit wider Erwarten handschriftliche Aufzeichnungen der benannten Mitarbeiter der Beklagten zum Bonus bisher nicht digital verarbeitet wurden, stellt – hier der Rechtsgedanke von - § 26 V II BDSG zusätzlich im Beschäftigungsverhältnis ausdrücklich klar, dass die Grundsätze von Art. 15 I EU – DSGVO auch gelten, falls „personenbezogene Daten, einschließlich besonderer Kategorien personenbezogener Daten, von Beschäftigten verarbeitet werden, ohne dass sie in einem Dateisystem gespeichert sind oder gespeichert werden sollen.“

Das **LAG Baden – Württemberg** bestätigt in seinem **Urteil vom 20.12.2018, 17 Ca 4075 /17** als erstes Landesarbeitsgericht diese Auslegung von Art. 15 EU – DSGVO, und führt hierzu u.a. wörtlich aus, dass

„ .. der Arbeitnehmer im bestehenden Arbeitsverhältnis das Recht (hat), in die über ihn geführte Personalakte Einsicht zu nehmen. **Unter „Personalakte“ wird nach herrschender Meinung jede Sammlung von Unterlagen verstanden, die mit dem Arbeitnehmer in einem inneren Zusammenhang steht, und zwar unabhängig von Form, Material, Stelle und Ort an dem sie geführt wird** Rz17.5 : **Dass die Beklagte personenbezogene Daten des Klägers verarbeitet, ergibt sich schon aus der Vielzahl der von den Parteien als Ausdrucke in diesem Rechtsstreit vorgelegten dienstlichen e – mails**, die der Kläger im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses geschrieben, gesendet und empfangen hat. Jede einzelne vom Kläger geschriebene , geendete und empfangene e- mail enthält bereits personenbezogene Daten, nämlich Informationen, die sich auf den Kläger beziehen

17.4. Der Kläger hat einen **Anspruch auf Auskunftserteilung der personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten. Bei personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten handelt es sich um eine bestimmte Kategorie von personenbezogenen Daten i.s. von Art 15 I Hs 2b EU – DSGVO i.V.m. Art. 4 I EU – DSGVO.**

.... 17.7 Der **Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der Daten ergibt sich aus Art. 15 III S.1 EU – DSGVO.**

Deshalb fallen unter den Auskunftsanspruch aus Art. 15 I, III EU - DSGVO alle in den Anträgen zu Zif. 1 und 2 a und 2 b angeführten personenbezogenen Daten, hier vor allem konkretisiert auf den Gehaltsbestandteil Bonus 10 – 2018 bis 12 – 2019.

e. Die Beklagte ist hierbei nach **Art. 15 III S.1 EU – DSGVO** verpflichtet, gem. Antrag zu 1 c alle beanspruchten Auskünfte aus Antrag zu 1 a und 1 b mit „ ... **eine Kopie der personenbezogenen Daten**, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung“ zu stellen. Die Auskunft muss nach Art. 12 III S.1 EU – DSGVO unverzüglich, spätestens innerhalb 1 Monats erfolgen, und gem. Art. 12 V EU – DSGVO unentgeltlich.

2. Die Klägerin hat Anspruch auf geordnete Zusammenstellung der **Angaben gem. Antrag zu 2 aus Art. 15 I EU – DSGVO.**

a. Rechtsgrundlage der Anträge zu 2 a + b ist Art. 15 I EU – DSGVO i.V.m. der Verzeichnispflicht aus Art. 30 I + II EU – DSGVO.

b. Die Klägerin hat hierbei auch gem. Art. 15 I i.V.m. Art 37 VII EU – DSGVO Anspruch auf Benennung aller im Antrag zu 2 c erbetenen Auskünfte zu dem Datenschutzbeauftragten der Beklagten, nachdem die Beklagte unter Verstoss gegen Art. 37 VII EU – DSGVO Angaben zu ihrem Datenschutzbeauftragten bisher nicht bekannt gemacht hat.

Der Unternehmensgegenstand der Beklagten erfordert einen Datenschutzbeauftragten nach Art. 37 I EU - DSGVO. Die Kerntätigkeit der Beklagten besteht gem. Art. 37 I b EU – DGVO in der Durchführung von Verarbeitungsvorgängen, welche aufgrund ihrer Art, ihres Umfangs und/oder ihrer Zwecke eine umfangreiche regelmäßige und systematische Überwachung von betroffenen Personen erforderlich machen. Hierzu heisst es schon auf <https://www.Employer.com/direkt> zu Anfang:

„We deliver real-time and historical data, forecasts, analytical insight, tools, and software solutions leveraging a combination of unique data collection techniques, data science, and a team of experienced energy market analysts”.

in deutscher Übersetzung:

„Wir liefern Echtzeit- und Verlaufsdaten, Prognosen, analytische Erkenntnisse, Tools und Softwarelösungen, die auf einer Kombination einzigartiger Datenerfassungstechniken, Datenwissenschaft und einem Team erfahrener Energiemarktanalysten beruhen“.

3. Die Klägerin hat Anspruch auf Schadensersatz aus Art. 82 I EU – DSGVO gem. Antrag zu 3

- a. wegen Weigerung der Beklagten entgegen ihren Pflichten aus Art. 15 I, III EU – DSGVO Auskunft zu allen personenbezogenen Daten zur Berechnung des Bonus und zum Nachweis der Richtigkeit der Berechnung des Bonus der Klägerin in der Zeit 01.10.2018 bis 31.12.2019 zu erteilen,
- b. wegen Weigerung der Beklagten ihren Nachweispflichten aus Art. 24 I EU – DSGVO sowie weiter auch Art. 5, 6 EU – DSGVO im allgemeinen, und hinsichtlich der Bonusberechnung im besonderen nachzukommen,
- c. wegen Nichtauszahlung des Bonus für die Zeit 01.10.2018 bis 31.12.2019 in Höhe von mindestens € 9.360,00 aufgrund fehlerhafter Datenverarbeitung unter Verstoss gegen Art. 5, 6, EU – DGVO.

a. Die Beklagte weigert sich andauernd Auskunft ganz oder teilweise wie beantragt au Art. 15 I, III EU – DGVO zu erteilen.

Der Unterzeichner forderte von der Beklagten, diese aussergerichtlich anwaltlich vertreten durch Rechtsanwälte Bronsgeest Deur, Amsterdam, bereits mit Schreiben vom 14.10.2019 Auskunft nach Art. 15 I, III EU – DSGVO wie folgt:

We hereby strongly ask you to search and provide access to and make a pdf copy of all documents and correspondence within the Company's control where our client is the data subject available in accordance with the EU - General Data Protection Regulation 2018. This includes

- **all correspondence, notes (typed and handwritten), memorandums, data sheets, emails, letters, text messages, instant messaging including WhatsApp or similar and other records in general,**
- **all correspondence, notes (typed and handwritten), memorandum, data sheets, emails, letters, text messages, instant messaging including WhatsApp or similar and other records in particular between a. Mrs Farkas de Fries and Employer Leadership Team Members, <https://www.Employer.com/about/leadership>, and in particular, b. Mrs Farkas de Fries / Employer Leadership Team Members and all third parties including Mother Company Group since 01.Jan.2019,**
- **all correspondence, notes (typed and handwritten), memorandum, data sheets, emails, letters, text messages, instant messaging including WhatsApp or similar and other records with reference to the "on target bonus" under section II 4 of Contract of Employment dated 18. Dec.2018.**

....

We reserve the right to request all necessary documentation as requested under Art. 15 GDPR & the relating rights of information with reference

- to all Data related with the bonus entitlements of my client under section II 4 of Contract of Employment dated 18. Dec. 2018,
- to all open ongoing and all successfully closed deals with your clients under responsibility of Mrs Staude for the period 01.Oct.2018 – 30.Sept..2019 hereby in particular the successful deals referring to the tools Power RT and EPSI

Zuletzt forderte der Unterzeichner im Zuge aussergerichtlicher Verhandlungen mit der Beklagten mit Schreiben vom 02.01.2020 erneut Auskunft wie folgt:

In case your client can not agree on this outcourt bonus proposal, and to verify the until now then not reasonable bonus calculation for the period 01.10.2018 – 30.09.2019 & 01.10.2019 – 31.12.2019, my client must insist on all legal information claims with reference to the entitled Bonus under Art. 15, GDPR, Art. 7:619, I Dutch Civil Code as requested in my letter dated 14.10.2019 and mail dated 06.12.2019. I informed my client over her rights under Art. 15, 79 II 2 GDPR whereas alternatively to Amsterdam, if useful such information request proceedings may be brought before the local court of Berlin in Germany where she has her habitual residence.

Übersetzt in deutsche Sprache wie folgt:

Für den Fall, dass Ihre Mandantschaft dieses außergerichtliche Bonusangebot nicht akzeptiert, und um die dann nicht nachvollziehbare Bonus Kalkulation für den Zeitraum 01.10.2018 bis 30.9.2019 und 1.10.2019 bis 31.12.2019 zu überprüfen, muss meine Mandantin darauf bestehen, alle ihr rechtlich zustehenden Auskünfte nach Art. 15 EU DSGVO, Art. 7.619.Abs. 1 NL Civilcode, wie in meinem Schreiben vom 14.10.2019 und Mail vom 06.12.2019 angeführt, zu beanspruchen. Ich habe meine Mandantin über ihre Rechte aus Art. 15,79 Abs. 2 S.2 EU - DSGVO informiert, wonach sie anstelle am Gerichtsstand Amsterdam, wenn sinnvoll diese Auskünfte auch vor dem zuständigen Gericht in Berlin Deutschland an ihren ständigen Aufenthaltsort geltend machen kann.

b. Die Weigerung der Beklagten Auskünfte ganz oder zumindest teilweise wie beantragt zeitnah - innerhalb spätestens 1 Monat ab Antragstellung am 14.10.2019 - zu erteilen, verstösst gegen Art. 15 I, III, 12 III EU – DSGVO.

Eine sachlich nachvollziehbare Überprüfung des von der Beklagten im Streitzeitraum errechneten Bonus ist nur nach Auskunft zu den verwendeten, beanspruchten personenbezogenen Daten der Klägerin zum Bonus wie beantragt möglich. Die EU – DSGVO normiert deshalb knappe, gesetzlich genau geregelte Fristen, innerhalb derer ein Auskunftersuchen vom Verantwortlichen im Beschäftigungsverhältnis vollständig erfüllt werden muss, in dem es in **Art. 12 III EU – DSGVO** bestimmt:

Der Verantwortliche stellt der betroffenen Person Informationen über die auf Antrag gemäß den Artikeln 15 bis 22 ergriffenen Maßnahmen unverzüglich, **in jedem Fall aber innerhalb eines Monats** nach Eingang des Antrags zur Verfügung.

Die Verweigerung der Auskunft, ebenso die zeitliche Verzögerung, sanktioniert der Gesetzgeber wegen des hohen Schutzzwecks mit Schadensersatzansprüchen aus Art. 82 I DSGVO sowie einem besonders schweren Fall einer Ordnungsbusse aus Art. 83 V b DSGVO. **Zweck einer schneller Erfüllung des Auskunftsanspruches aus Art. 15 DSGVO ist es nach dem Willen des EU Gesetzgebers insbesondere auch, die grundlegenden Transparenzpflichten der EU – DSGVO wirksam und zeitnah durchzusetzen, sowie dem Betroffenen die Grundlage zur sachgerechten und konformen Geltendmachung seiner Rechte aus Art. 16 DSGVO, also Berichtigung, und Art. 18 DSGVO, also Einschränkung, sowie Schadensersatz aus Art. 82 EU – DSGVO zu ermöglichen.**

Deshalb ist auch nach **Art. 79 I DSGVO ausdrücklich** von den nationalen Gerichten gefordert, das **Recht auf einen wirksamen gerichtlichen Rechtsbehelf zur Geltendmachung seines Auskunftsrecht sicher zu stellen**, wenn Betroffen der Ansicht sind, dass die ihr aufgrund dieser Verordnung zustehenden Rechte infolge einer nicht im Einklang mit dieser Verordnung stehenden Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten verletzt wurden.

c. Die Weigerung der Beklagten, der Klägerin den geschuldeten Bonus für die Zeit 01.10.2019 bis 31.10.2019 auszuzahlen ohne hierbei Auskunft wie beantragt zu erteilen, und die richtige Datenverarbeitung bei der Bonusermittlung nachzuweisen verstösst weiter gegen Art. 24 I EU- DSGVO.

Denn die Beklagte weigert sich entgegen Art. 24 I EU – DSGVO, den Nachweis zu erbringen, dass die verwendeten personenbezogenen Daten bei der Bonusermittlung im Einklang mit der EU – DSGVO ermittelt und verarbeitet wurden. Die Nachweisbarkeit der Rechtmäßigkeit einer Datenverarbeitung kann aber nur gewährleistet werden, wenn die Datenverarbeitungsvorgänge in der im Antrag zu 1 verlangte Form und Detailtiefe durch die Beklagte entsprechend ihrer Nachweispflicht aus Art. 24 I EU – DSGVO offengelegt werden.

Die Einhaltung der Vorgaben, die sich aus der EU - DSGVO ergeben, muss die Beklagte nach Art. 24 I EU – DSGVO jederzeit nachweisen. Die Beklagte muss deshalb schlüssig und nachvollziehbar darlegen "accountability" , eine schriftliche Dokumentation hinsichtlich aller getroffenen Maßnahmen und dazugehörigen Abwägungen zur Ermittlung und Verteilung des von der Beklagten

für das jeweilige Geschäftsjahr bestimmten Verteilungsvolumen und des hieraus auf die Klägerin entfallenden „personenbezogen Daten-“ Anteils.

d. Die Beklagte hat entgegen ihren Rechenschaftspflichten aus Art. 5 II EU – DSGVO nicht nachgewiesen, dass sie bei der Ermittlung des Bonus im besonderen die Verarbeitungsgrundsätze von Art. 5 I EU – DSGVO eingehalten hat.

Sie verstößt hierbei insbesondere auch gegen das Prinzip der Rechtmässigkeit und Transparenz aus Art. 5 I a EU – DSGVO, weil nicht feststellbar ist, inwieweit und nach welchen Kriterien die Bonus – Berechnung für die Zeit 01.10.2019 – 31.12.2019 unter Heranziehung der von der Beklagten benannten personenbezogenen, leistungsbezogenen Daten erfolgte, insbesondere wenn die Beklagte wie hier den Bonus für diese Zeit unter Verstoß gegen die „20 % Regelung in Sec. II des Arbeitsvertrag auf „0“ % nach Managementwechsel im Oktober 2019 herabsetzte.

Sie verstößt weiter gegen das in Art. 5 I d EU – DSGVO verankerte Prinzip der Richtigkeit, weil nicht feststellbar ist, dass die Beklagte überhaupt bei der Bonusberechnung zutreffende Leistungsdaten der Klägerin verwendet hat, und falls ja welche.

Ebensowenig hat die Beklagte unter Verstoß gegen Art. 6 I EU – DSGVO bisher nicht die Rechtmässigkeit der Verarbeitung leistungsbezogener, personenbezogener Daten bei der Verarbeitung der Bonushöhe nachgewiesen, weder eine Ermächtigungsgrundlage zur Verarbeitung gem. Art. 6 I EU – DSGVO, noch zur (wahrscheinlichen) teilweisen Auftragsbearbeitung nach Art. 28 EU – DSGVO noch im Verhältnis zu sonstigen dritten, insbesondere verbundenen Konzern – Gesellschaften wie Employer Inc. oder dem seit Herbst 2019 neuen Anteilseigner Mother Company Group.

e. Erfüllt die Beklagte wie hier nicht diese Anforderungen aus Art. 15, 24 I, 5 I, II, & 6 EU – DSGVO und gelingt es ihr auch nicht nach den Vermutung von Art. 5 II, 24 I EU – DSGVO den Nachweis aller ihr obliegenden Verpflichtungen aus der EU – DSGVO zu erfüllen, und sich nach Art. 82 III EU – DSGVO zu exculpieren, so handelte sie schuldhaft und schuldet materiellen sowie immateriellen Schadenersatz wie beantragt.

aa. Die Höhe des zu ersetzenden materiellen positiven Schadens richtet sich hier nach der Höhe des mindestens der Beklagten für die Zeit 01.10.2018 bis 30.09.2019 zu gewährenden Bonus, also mindestens € 9360,00. Denn der entgangene Bonus errechnet sich aus der Höhe des Bonus für den zuletzt gezahlten Zeitraum, also das Wirtschaftsjahr 01.10.2018 bis 30.09.2019 über € 37.740,00 für 12 Monate, also anteilig pro Monat € 3.145,00, also bei drei Monaten für die Zeit 01.10.2019 bis 31.12.2019 insgesamt € 9.435,00.

Nach Maßgabe von Erwägungsgrund 146 EU - DSGVO intendiert Art 82 EU - DSGVO, der betroffenen Person im Falle eines Verstoßes gegen die EU - DSGVO einen „vollständigen und wirksamen“ Schadenersatzanspruchs zu gewährleisten. Der Begriff des Schadens ist ausweislich Erwägungsgrund 146 Satz drei EU - DSGVO weit auszulegen. Nach dem Wortlaut der Norm kann „jeder Verstoß gegen die Verordnung“ eine Schadenersatzpflicht begründen. Die Höhe des materiellen Schadens soll sich gemäß Erwägungsgrund 146 Satz drei EU - DSGVO nach dem auf der

Rechtsprechungslinie des EuGH basierenden, weitgefassten Schadensbegriffe messen, d. h. positiver Schaden, entgangener Gewinn sowie unmittelbarer bzw. reiner mittelbarer, gegenwärtiger bzw. zukünftiger Schaden., sofern zwischen diesem und dem Haftungsgrund ein zu berechenbarer Zusammenhang besteht.

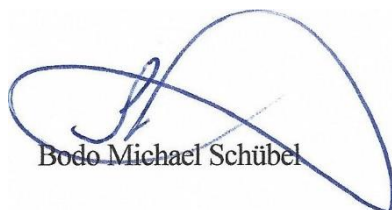
Bis zum Nachweis aller geforderten Daten Auskünfte zum Bonus ist deshalb davon auszugehen, dass die Verweigerung der Bonuszahlung auf fehlerhafter Datenverarbeitung unter Verstoss gegen die EU – DSGVO beruht. Es ist schlichtweg nicht vorstellbar, und erscheint sachwidrig lebensfremd, dass der Klägerin auch bei sachgerechter, richtiger Datenverarbeitung unter Heranziehung zutreffender Datenbestände durch die Beklagte kein Bonusanspruch für die Zeit 01.10.2019 bis 31.12.2019 zustehen soll. Die dahingehende Darlegung- und Beweislast dies zu widerlegen trifft nach Art. 24 I EU – DSGVO die Beklagte.

bb. Die Beklagte schuldet weiter entsprechend Antrag zu 3 **immateriellen Schadensersatz nach Art. 82 I EU – DSGVO** wegen Verstoss gegen Art. 15 I, III, 24 I EU – DSGVO, weil sie die Erfüllung der beanspruchten Auskünfte dem Grunde nach – andauernd – verweigert.

Immaterielle Schäden sind hierbei nach § 287 ZPO von dem Gericht zu ermitteln. Anhaltspunkte hierfür sind Abwägungsgründe 75 sowie 85 EU - DSGVO sowie insbesondere auch ein Rückgriff auf die Bußgeldvorschriften der DSGVO Euro nach Art. 83 IV und V EU - DSGVO. Die Weigerung der Beklagten Auskunft über die personenbezogenen Daten der Klägerin zu erteilen ist auch eine schwerwiegende Verletzung des in Art. 8 II EU – GRC geschützten Auskunftsrechts der Klägerin. Nachdem die Beklagte hier dem Grunde, beharrlich vorsätzlich Auskunft verweigert, sollte deshalb der immaterielle Schadensersatz wie beantragt mindesten € 2.500,00 betragen.

Weiter Sachvortrag und Klageerweiterung bleibt vorbehalten.

Übersetzung zur Zustellung wird umgehend nachgereicht.



Bodo Michael Schübel