



RA Bodo Michael Schübel • Aachener Str. 360 • 50933 Köln

## Arbeitsgericht Köln

Blumenthalstrasse 33  
50670 Köln

nur per Telefax 0221 7740 - 240

## Bodo Michael Schübel

Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

---

Aachener Strasse 360  
50933 Köln

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

Unser Zeichen:

Köln, 06.03.2019

---

schuebel@arbeitsrechtanwalt.de

---

**Gegner: Abschriften anbei**

## 2. Klageerweiterung

In dem Rechtstreit

**xx ./.** xy GmbH,  
**x Ca xxx / 19**

bestätigen wir den Eingang der Ladung vom xxxxx zum Güetermin, hier eingegangen xxxxxx, für xxxxx, xxxx Uhr, Saal xx, und beantragen klageerweiternd:

3. Die Beklagte wird verurteilt, unverzüglich, spätestens bis zum .... (1 Monat nach Antrag) ,
  - a. **umfassend und lückenlos gem. Art. 15 Abs.1 DSGVO Auskunft zu erteilen, über sämtliche zum streitgegenständlichen Beschäftigungsverhältnis seit Vertragsbeginn bis Stichtag Auskunftserteilung verarbeiteten Daten**, und der Klägerin
  - b. **gem. Art. 15 III DSGVO** unverzüglich, eine kostenfreie – **unverfälschte** – **Kopie per pdf**, soweit per pdf technisch nicht möglich hilfsweise alternativ in mit allgemein zugänglicher Software verarbeitbarer Dateiform, **aller zum Beschäftigungsverhältnis und der Person XXXX verarbeiteten Daten seit Vertragsbeginn bis Stichtag Auskunftserteilung** zur Verfügung zu stellen,

- c. hierbei gem. Art.15 I DSGVO sämtliche Daten zur Verfügung zu stellen, die die Beklagte im Beschäftigungsverhältnis verarbeitet, insbesondere auch
- aa. Personalakte mit alle Eintragungen Personalakte** seit Beschäftigungsbeginn,
  - bb. sämtliche digitalen sowie hand- und maschinenschriftlichen Aufzeichnungen zu den Gesprächen zwischen dem Geschäftsführer Herrn XXX, dem Fachvorgesetzten Herrn YYY und der Leiterin Personal Frau ZZZ und etwaigen dritten vor, während und im Nachtrag zu den streitgegenständlichen Kündigungen**
  - cc. alle e – mails zwischen dem Geschäftsführer Herrn XXX, dem Fachvorgesetzten Herrn YYY und der Leiterin Personal Frau ZZZ und etwaigen dritten vor, während und im Nachtrag zu den streitgegenständlichen Kündigungen**
- d. sowie alle weiteren nach Art. 15 I a- h DSGVO zu erteilenden Auskünfte, insbesondere auch
- aa) welche personenbezogenen Daten bei der Beklagten verarbeitet werden (auch Anschrift, mail- Adressen, Telefonnummern , Geburtsdatum, Beruf, **Arbeitsunfähigkeits- Urlaubstage, Arbeitszeiterfassung**),
  - bb) zu welchem Zweck diese Daten verarbeitet werden,
  - cc) die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden,
  - dd) **Empfänger bzw. Kategorien von Empfängern, die diese Daten seit Beschäftigungsbeginn bereits erhalten haben oder künftig noch erhalten werden,**
  - ee) **die geplante Speicherdauer bzw. die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer,**
  - ff) -, gg) -, hh) -,
  - ii) die **Herkunft der Daten** seit Beschäftigungsbeginn
  - jj) soweit vorhanden Benennung sowie aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen aller automatisierten Entscheidungsfindungen zu meinem Beschäftigungsverhältnis einschließlich Profiling.

Die Beklagte wird weiterhin verurteilt,

4. die nach Zif. 3 zu erteilende Auskunft **gem. Art. 20 I DSGVO in in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format in elektronischer Form per e – mail, hilfsweise durch Bereitstellung eines Freigabelinks zu erteilen,** und zwar dergestalt, dass diese Daten einem anderen Verantwortlichen ohne Behinderung durch den Verantwortlichen, dem die personenbezogenen Daten bereitgestellt wurden, übermittelt werden können.

## **Begründung**

Mit der streitgegenständlichen Klageerweiterung zu Antrag 3 beansprucht die Klägerin von der Beklagten umfassend und uneingeschränkt Auskunft nach Art. 15 DSGVO wie beantragt.

Mit dem Antrag zu 4 beansprucht die Klägerin gem. Art. 20 I DSGVO - als eigenständigen Anspruch neben Art. 15 III S.1 DSGVO – auch die Herausgabe der gem. Antrag zu 3 näher konkretisierten Daten in der elektronischen Form, dass die Klägerin diese an weitere Verantwortliche, z.B. Datenschutzbeauftragte, entsprechend dem Wortlaut von Art. 20 I DSGVO elektronisch weiter leiten kann.

1. Der Unterzeichner hatte gegenüber dem hier nach Art. 4 VII DSGVO verantwortlichen Geschäftsführer Herrn Dr. Goette mit in

### **Anlage K 5 beigefügter pdf mail / Schreiben vom 25.02.2019**

aussergerichtlich unter knapp bemessener Klageandrohung Auskunft wie klageerweiternd beantragt geltend gemacht. Die Beklagte hat zu Erkennen gegeben, dass sie – wie nicht anders von ihr erwartet – hierauf nicht reagieren wird, indem sie „als Antwort“ auf das Auskunftsbegehren aus Art. 15 DSGVO von der Klägerin die Herausgabe der Schlüssel beansprucht.

Die Auskunft ist nach Art. 12 III DSGVO unverzüglich, spätestens innerhalb eine Monats nach Eingang des Antrags vom 25.02.2019 zu erteilen, mithin hier just der Tag des Güetermins 25.03.2019.

Die Auskunft ist nach Art. 12 I DSGVO in transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form zu erteilen. Mit Rücksicht auf die die Auskunftsanfrage in elektronischer form per e – mail ist die Auskunft nach Art. 12 III S.4 DSGVO ebenfalls in elektronischer Form per pdf Dokument zu erteilen, hilfsweise in einer elektronischen Form die mit allgemein zugänglicher Software verarbeitet, und unverändert weiter geleitet werden kann.

2. Die Auskunft ist grundsätzlich ab dem Zeitpunkt zu erteilen, ab dem die Beklagte von der Klägerin Bewerbungsunterlagen erhalten hat. Die Auskunft muss auch alle Daten und

Stundenaufzeichnungen zum Beschäftigungsverhältnis enthalten – einschliesslich alle Daten zum Probearbeitstag der Klaegerin bei der Beklagten am xxxxx .....

3. In rechtlicher Hinsicht zu Art. 15 DSGVO & Beschäftigungsverhältnis rein vorsorglich ergänzend folgendes:

Art. 15 DSGVO ist innerhalb der umfassenden „neuen“ Betroffenenrechte aus Art. 12 – 23 DSGVO wesentliche Kernvorschrift der DSGVO, die nach Wortlaut sowie Sinn und Zweck der EU – DSGVO dem Beschäftigten – ohne jegliches weiteres Rechtsschutzbedürfnis – bis dahin so nicht bekannte umfassende Auskunftsrechte in der geschilderten elektronischen Form bereits gem. Art. 15 I, III S.3 DSGVO gewährt.

Art. 12 I DSGVO hebt den neuen, herausragenden Transparenzzweck der DSGVO hervor, und stellt schon ganz allgemein nach dem Wortlaut klar, dass dem betroffenen Beschäftigten „alle Informationen gemäß den Artikeln 13 und 14 und alle Mitteilungen gemäß den Artikeln 15bis 22 und Artikel 34, die sich auf die Verarbeitung beziehen, in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache“ übermittelt werden.

Art. 12 III S. 1 DSGVO setzt mit „unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats“ klare, unmissverständliche, und vergleichsweise strenge Fristen.

Die besondere Bedeutung und Tragweite von Art. 15 DSGVO innerhalb der Betroffenenrechte der DSGVO wird auch mit dem scharfen Sanktionsrechten für den Verantwortlichen, auch persönlich, deutlich, die die neue DSGVO dem Beschäftigten bei Verstoss gegen Art. 15 DSGVO durch den Arbeitgeber gewährt:

Sanktioniert Art. 83 IV DSGVO bereits „leichtere“ Verstösse des Verantwortlichen aus Art. 4 VII mit Geldbussen bis zu € 10.000.000,00, so wird ein Verstoss gegen Art. 15 DSGVO nach Art. 15 V b DSGVO als „besonderes schwerer Fall“ mit Geldbussen von bis zu € 20.000.000,00 „öffentlich – rechtlich“ sanktioniert. Zivilrechtlich eröffnet Art. 82 I DSGVO bei Verstössen gegen Art. 15 DSGVO zusätzlich immateriellen Schadensersatzansprüche gegen den Verantwortlichen aus Art. 4 VII DSGVO.

Gründe, die dem skizzierten Auskunftsrecht entgegenstehen, gibt es nicht:

Nach dem derzeitigen Sach- und Rechtsstand kennt das Auskunftsrecht aus Art. 15 DSGVO mit Ausnahme von Berufsheimnisträgern wie z.B. Rechtsanwälte und Steuerberater / WPS auch im Arbeitsrecht und Beschäftigungsverhältnis keine Ausnahmen. Von der, den Mitgliedsstaaten in engen Grenzen in Art. 23 DSGVO eingeräumten Öffnungsklausel als einzig rechtmässige Ausnahme oder Einschränkung von Art. 15 DSGVO hat der Deutsche Gesetzgeber bisher nicht Gebrauch gemacht. Weitere Einschränkungen verbietet Art. 23 DSGVO im Umkehrschluss.

Um richterlichen Hinweis zur streitgegenständlichen Rechtslage aus Art. 15 DSGVO nach Ansicht des Gerichts und erforderlichenfalls zur Antragsstellung wird rein vorsorglich erforderlichenfalls gebeten.

Bodo Michael Schübel



RA Bodo Michael Schübel • Aachener Str. 360 • 50933 Köln

xxx GmbH  
Herrn Geschäftsführer xxxx

yyyyy

50000 Köln  
- pdf mail: .....  
- Fax: .....

**Bodo Michael Schübel**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

---

Aachener Strasse 360  
50933 Köln

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

---

schuebel@arbeitsrechtanwalt.de

---

Unser Zeichen:

Köln, xxxxx 2019

## Arbeitsvertrag xxxx – Auskunftersuchen nach Art. 15 DSGVO

Sehr geehrter Herr Geschäftsführer zzz,

ich bedauere, dass es bisher nicht möglich war, verbindlich entsprechend den Gepflogenheiten im Arbeitsgerichtsbezirk Köln eine sachgerechte Einigung herbeizuführen, und verwahre mich gegen weitere Versuche meine Mandantin rechtswidrig und sittenwidrig zu bedrängen.

Unter ausdrücklicher Bezugnahme auf Art. 15 Abs.1 + 3 DSGVO beantrage ich – aussergerichtlich unter Fristsetzung bis xxxxxxx – jetzt auch,

- 1. umfassend und lückenlos gem. Art. 15 Abs.1 DSGVO Auskunft zu erteilen, über sämtliche zum vorbezeichneten Beschäftigungsverhältnis seit Vertragsbeginn bis Stichtag Auskunftserteilung verarbeiteten Daten, und mir**
- 2. gem. Art. 15 III DSGVO unverzüglich, eine kostenfreie – unverfälschte – Kopie per pdf, soweit per pdf technisch nicht möglich hilfsweise alternativ in mit allgemein zugänglicher Software verarbeitbarer Dateiform, aller zum Beschäftigungsverhältnis und der Person xxxx verarbeiteten Daten seit Vertragsbeginn bis Stichtag Auskunftserteilung zur Verfügung zu stellen.**
3. Die erbetene Auskunft muss gem. Art.15 I DSGVO sämtliche Daten enthalten, die Sie im Beschäftigungsverhältnis verarbeiten, insbesondere auch
  - a. Personalakte mit alle Eintragungen Personalakte seit Beschäftigungsbeginn,**
  - b. sämtliche digitalen sowie hand- und maschinenschriftlichen Aufzeichnungen zu den Gesprächen zwischen Ihnen, Herrn xxxx, Frau xxxx und etwaigen dritten vor, während und im Nachtrag zu den streitgegenständlichen Kündigungen**
  - b. alle e – mails zwischen Ihnen, Herrn xxxxx, Frau xxxx und etwaigen dritten vor, während**

**und im Nachtrag zu den streitgegenständlichen Kündigungen**

c.. sowie alle weiteren nach Art. 15 I a- h DSGVO zu erteilenden Auskünfte, insbesondere auch

- aa) welche personenbezogenen Daten bei Ihnen verarbeitet werden (auch Anschrift, mail-Adressen, Telefonnummern , Geburtsdatum, Beruf, **Arbeitsunfähigkeits- Urlaubstage, Arbeitszeiterfassung**)
- bb) zu welchem Zweck diese Daten verarbeitet werden,
- cc) die Kategorien personenbezogener Daten, die verarbeitet werden,
- dd) **Empfänger bzw. Kategorien von Empfängern, die diese Daten seit Beschäftigungsbeginn bereits erhalten haben oder künftig noch erhalten werden,**
- ee) **die geplante Speicherdauer bzw. die Kriterien für die Festlegung dieser Dauer,**
- ff) -, gg) -, hh) -,
- ii) die **Herkunft der Daten** seit Beschäftigungsbeginn
- jj) soweit vorhanden Benennung sowie aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen aller automatisierten Entscheidungsfindungen zu meinem Beschäftigungsverhältnis einschließlich Profiling.

Die Auskunft ist nach Art. 12 III DSGVO unverzüglich, spätestens innerhalb eine Monats nach Eingang dieses Antrags zu erteilen. Sie ist nach Art. 12 I DSGVO in transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form zu erteilen, verbunden mit dem Hinweis dass ich bei nicht aussergerichtlicher Erteilung bis bereits xxxx.2019 den Anspruch klageerweiternd geltend machen werde.

Mit Rücksicht auf die die Auskunftsanfrage in elektronischer form per e – mail ist die Auskunft nach Art. 12 III S.4 DSGVO ebenfalls in elektronischer Form per pdf Dokument zu erteilen, hilfsweise in einer elektronischen Form die mit allgemein zugänglicher Software verarbeitet, und unverändert weiter geleitet werden kann.

Verstöße gegen Art. 15 DSGVO sind u.a. auch mit ganz empfindlichen Bussgeldern sanktioniert, so dass ich in Erwartung Ihrer fristgerechten vollständigen Rückantwort unverzüglich, spätestens bis xxxxxx, verbleibe

mit freundlichen Grüßen

Bodo Michael Schübel