

LAG Sachsen

2 Sa 63/20

vom 17.02.2021

Auskunftsansprüche auf personenbezogene Daten nach DSGVO aus einem Arbeitsverhältnis.
Bestimmtheit des Begehrens auf Beauskunftung.



REWIS: open. smart. legal.
Datenbank für Rechtsprechung
Angaben ohne Gewähr



URL: <https://rewis.io/s/u/X7LZ/>
LAG Sachsen
2. Kammer

2 Sa 63/20 vom 17.02.2021

Urteil | LAG Sachsen | 2. Kammer

Tenor

Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Dresden vom 22.01.2020 - 10 Ca 1523/19 - wird auf Kosten des Klägers mit der feststellenden Maßgabe zurückgewiesen, dass der Rechtsstreit in der Hauptsache insoweit erledigt ist, als der Kläger die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 26.914,79 € brutto (18.170,00 € brutto im ersten Rechtszug und 8.744,79 € brutto im zweiten Rechtszug) an ihn zu beantragen angekündigt hatte.

Revision ist nicht zugelassen

Tatbestand

Die Parteien streiten weiter um Boni, Auskunftsrecht, Urlaubsabgeltung sowie Arbeitsvergütung für Wochenendarbeit.

Von der erneuten Darstellung des Tatbestandes im ersten Rechtszug wird hier aufgrund der Regelung in [§ 69 Abs. 3 Satz 2 ArbGG](#) abgesehen und stattdessen auf den Tatbestand des Ausgangsurteils des vom Kläger angegangenen Arbeitsgerichts Dresden vom 22.01.2020 - 10 Ca 1523/19 - Bezug genommen

Zum einen ist sowohl nach Aktenlage wie nach dem Ergebnis des Berufungsverfahrens das auch zweitinstanzlich relevante Vorbringen beider Parteien in jenem Tatbestand vollständig und im Übrigen richtig beurkundet. Zudem sind keine Tatbestandsrügen erhoben.

Zu ergänzen ist hinsichtlich des verfolgten Auskunftsrechts Folgendes:

Mit Schreiben der späteren Prozessbevollmächtigten des Klägers vom 17.05.2019 an die Beklagte heißt es unter „Überstunden“:

"Gemäß § 3 Ziff. 3 des Arbeitsvertrages sind fünf Überstunden pro Woche mit der Grundvergütung abgegolten, die darüberhinausgehenden Überstunden werden nach Wahl des Arbeitgebers entweder durch Freizeit oder durch anteilige Vergütung abgegolten. Nach unserer Kenntnis erhielt unser Mandant bislang eine teilweise Überstundenvergütung nur für den Zeitraum von September 2018 bis November 2018. Abgegolten wurden lediglich solche Überstunden, die mit der Einführung des neuen ERP-Systems im Zusammenhang standen.



Die verbleibenden Überstundenansprüche sind daher noch offen.

...

Wir möchten Sie daher an dieser Stelle gemäß Artikel 15 DSGVO auffordern, uns mitzuteilen, welche personenbezogenen Daten bei Ihnen in Bezug auf die Arbeitszeit unseres Mandanten gespeichert sind und uns eine Kopie der Daten zu übermitteln. Von unseren Auskunftsbegehren sind auch Daten umfasst, aus denen sich mittelbar die Arbeitszeit unseres Mandanten ergibt.

..."

In dem Antwortschreiben des späteren Prozessbevollmächtigten der Beklagten vom 12.06.2019 heißt es:

"In Ihrem Schreiben vom 17.5.2019 haben Sie meine Mandantin unter Bezugnahme auf [Art. 15 DSGVO](#) aufgefordert, mitzuteilen, welche personenbezogenen Daten bei meiner Mandantin in Bezug auf die Arbeitszeit des Herrn S1. gespeichert seien. Darüber hinaus haben Sie meine Mandantin aufgefordert, Ihnen eine Kopie der Daten zu übermitteln. Im Rahmen des zwischen uns geführten Telefongesprächs haben Sie hierzu erklärt, unsere Mandantin möge nicht den Aufwand unterschätzen, den die Erfüllung des Auskunftsanspruchs im Hinblick auf ‚die E-Mails‘ Ihres Mandanten haben werde. Ich nehme im Hinblick auf diese Äußerung an, Ihr Mandant verfolgt mit der Geltendmachung des Auskunftsanspruchs das Ziel, sich Beweismittel für die streitige Auseinandersetzung in Bezug auf die behauptete Überstundenarbeit zu verschaffen.

Ihr Mandant wird namens meiner Mandantin hiermit höflich gebeten, sein Auskunftsersuchen weiter zu konkretisieren. Er wird gebeten, den Zweck zu präzisieren, der mit dem Auskunftsantrag verfolgt wird sowie bestimmte Verarbeitungszwecke, Zeiträume bzw. Datenkategorien mitzuteilen, auf die sich sein Auskunftsersuchen bezieht.

..."

Mit Schriftsatz der Beklagten vom 31.10.2019 hat diese vorgetragen:



"Am 4.6.2019 meldete sich hierauf Herr Rechtsanwalt [...] von den Prozessbevollmächtigten des Klägers telefonisch beim Unterzeichner und erklärte, dass der Kläger stattdessen eine Gesamtzahlung in Höhe von 110.000 € brutto erwarte. Herr [...] betonte im Rahmen dieses Telefongespräches ausdrücklich, dass es die Beklagte nur unter dieser Bedingung vermeiden könne, die Ansprüche auf Auskunftserteilung sowie Erteilung einer Kopie nach [Art. 15 DS-GVO](#) erfüllen zu müssen. Die Beklagte möge sich überlegen, was es bedeute, wenn sie verpflichtet werde, dem Kläger z.B. dessen gesamte E-Mail-Kommunikation im Einzelnen auszuhändigen. Der Arbeitsaufwand der Beklagten für die Erfüllung des geltend gemachten Anspruchs sei vermutlich hoch. In diesem Zusammenhang ist zugleich hervorzuheben, dass Herr [...] im Verlaufe des Telefongespräches am 4.6.2019 auch erläuterte, dass sich die Forderung in Höhe von 110.000 € brutto seiner Ansicht nach dadurch rechtfertige, dass der Kläger Vergütung für Überstundenarbeit im Umfange von ca. 1.000 Arbeitsstunden zu beanspruchen habe."

Hierauf hat der Kläger mit Schriftsatz vom 09.12.2019 wie folgt geantwortet:

Richtig ist, dass sich der Unterzeichner am 4. Juni 2019 bei dem Prozessbevollmächtigten der Beklagten meldete, um über die Möglichkeiten einer einvernehmlichen Beilegung der Auseinandersetzung zu sprechen. Falsch ist jedoch die Behauptung, dass der Unterzeichner im Rahmen dieses Telefonats betonte, dass die Beklagte die nunmehr geltend gemachten Ansprüche auf Auskunftserteilung nur gegen Zahlung eines Abgeltungsbetrages in Höhe von EUR 110.000,00 vermeiden könne. Richtig ist vielmehr, dass der Unterzeichner dem Prozessbevollmächtigten der Beklagten darlegte, wie sich die geltend gemachte Forderung zusammensetzt und dass in dem Abgeltungsbetrag auch Überstundenvergütungen enthalten sind. Für die Darlegung der Überstunden müssen ggfs. der Auskunftsanspruch nach [Art. 15 DSGVO](#) geltend gemacht werden, was aber auf Beklagtenseite einen erheblichen Arbeitsaufwand auslösen würde. ..."

Hinsichtlich der begehrten Vergütung für Wochenendarbeit hat der Kläger zu Grund und Höhe mit Schriftsatz vom 27.08.2019 Folgendes vorgetragen:

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde dem Kläger bekannt, dass die Mitarbeiter der Beklagten, insbesondere der Finanzabteilung, für im Dezember 2017 und Januar 2018 geleistete Wochenendarbeit eine pauschale Vergütung in Höhe von EUR 750,00 brutto für Samstagsarbeit, in Höhe von EUR 1.500,00 brutto für Sonntagsarbeit und zusätzlich zwei Urlaubstage für Sonntagsarbeit erhalten haben. Nach Kenntnis des Klägers wurde dies vom Geschäftsführer der Beklagten, Herrn [...] zugesagt. Nach Kenntnis des Klägers erhielten diese Rund-E-Mail sämtliche Mitarbeiter des Hamburger Standorts. Da der Kläger jedoch seinen Arbeitsplatz [...] hatte, war er zum damaligen Zeitpunkt noch nicht in den E-Mail-Verteiler des [...]Standorts eingebunden. Er erhielt deshalb besagte Rund-E-Mail nicht.



Der Kläger arbeitete im Dezember 2017 / Januar 2018 jedenfalls an zwei Wochenenden, nämlich am 06. Januar / 07. Januar 2018 und am 16. Dezember / 17. Dezember 2017. Dies ergibt sich aus der von der Beklagten - wenn auch unvollständig - erteilten Auskunft über die gesendeten E-Mail-Objekte des Klägers vom 10. Juli 2019. Außerdem hatte Herr [...] Kenntnis von der Wochenendarbeit des Klägers.

Beweis: Zeugnis des Herrn [...]

Bei Herrn [...] handelt es sich um einen ehemaligen Mitarbeiter der Beklagten und Vorgesetzten des Klägers.

Mit der Vergütung für den Monat Januar 2018 erhielt der Kläger bereits eine Pauschale in Höhe von EUR 3.000,00.

Beweis: Lohnabrechnung aus Januar 2018, in Kopie als Anlage K 14.

2. Ausgehend von der vorstehend dargestellten Gesamtzusage ergibt sich folgende Berechnung:

Ausgleich für die Arbeit an Samstagen:

EUR 750,00 × 2 = EUR 1.500,00 brutto

Ausgleich für die Arbeit an Sonntagen:

EUR 1.500,00 × 2 = 3.000,00

Abgeltung der nicht erteilten Urlaubstage:

zwei Sonntage × zwei Urlaubstage = vier Urlaubstage × EUR 1.251,28 tägliche Urlaubsabgeltung = EUR 5.005,12.

Abzüglich auf die Agentur für Arbeit übergegangene Ansprüche (vgl. Klageerweiterung vom 21. August 2019):

EUR 84,38 × 4 = EUR 337,52

Insgesamt ergibt sich daher folgende Forderung zugunsten des Klägers:

EUR 4.500,00 + EUR 5.005,12 = 9.505,12 - bereits gezahlter EUR 3.000,00 = EUR 6.505,12 brutto.

Mit Schriftsatz vom 09.12.2019 hat der Kläger zur Wochenendarbeit weiter vorgetragen:

"Die Behauptung der Beklagten 'unter bestimmten Voraussetzungen' sei als Ausgleich für eine erhöhte Arbeitsbelastung im Dezember 2017 und Januar 2018 eine Sonderzahlung in Höhe von EUR 750,00 brutto für eine Arbeitsleistung an einem Samstag oder Sonntag, sowie von EUR 1.000,00 brutto für die Tätigkeit am Neujahrstag gewährt worden, muss mit Nichtwissen bestritten werden.

Dem Kläger wurde von Herrn [xxx], mitgeteilt, dass die am Wochenende im Einsatz befindlichen Mitarbeiter für die Arbeit an einem Samstag EUR 750,00 und für die Arbeit an einem Sonntag EUR 1.500,00 erhalten. Außerdem wurden für die Arbeit an Sonntagen zwei weitere Urlaubstage gewährt werden.



Beweis: Zeugnis des Herrn [xxx], bereits benannt

Weiter entzieht sich der Kenntnis des Klägers die von der Beklagten angeführte Einschränkung des begünstigten Personenkreises. Es ist also mit Nichtwissen zu bestreiten, dass Prokuristen generell für die 'Sonderleistung' keine Vergütung erhalten sollten.

Ebenfalls mit Nichtwissen muss bestritten werden, dass die Personalabteilung der Beklagten eine E-Mail an fünf Führungskräfte gerichtet habe, aus der sich der von der Beklagten behauptete Inhalt der ‚Sonderleistungen‘ ergäbe. Bemerkenswert ist, dass die Beklagte dies E-Mail gerade nicht vorlegt."

Mit der auf 18.170,00 € brutto bezogenen einvernehmlichen Teilerledigungserklärung der Parteien im ersten Rechtszug hatte es folgende Bewandnis:

Diesen Betrag hat die Beklagte als Bonus für das Jahr 2018 entrichtet. Der Umstand der erst nach Klageerhebung erfolgten Zahlung beruhte nach dem Vorbringen der Beklagten auf fehlender Fälligkeit des Anspruchs wegen eines durch Herausgabeanspruch gegen den Kläger bestehenden Zurückbehaltungsrechts.

Der Kläger hat bei dem Arbeitsgericht (in der Reihenfolge Boni/Auskunftsrecht/Urlaubsabgeltung/Vergütung für Wochenendarbeit) beantragt:

1. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 34.413,33 brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit 1. Juni 2019 sowie weitere Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus EUR 18.170,00 für den Zeitraum vom 1. Juni 2019 bis 11. November 2019 zu zahlen.
2. a) Die Beklagte wird auf der ersten Stufe verurteilt, dem Kläger Auskunft über die von ihr verarbeiteten und nicht in der Personalakte des Klägers gespeicherten personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten des Klägers zu erteilen, im Hinblick auf
 - die Zwecke der Datenverarbeitung
 - die Empfänger gegenüber denen die Beklagten die personenbezogenen Daten des Klägers offengelegt hat oder noch offen legen wird
 - die Speicherdauer oder falls dies nicht möglich ist, Kriterien für die Festlegung der Dauer
 - die Herkunft der personenbezogenen Daten des Klägers, soweit die Beklagte diese nicht selbst beim Kläger erhoben hat und
 - das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling sowie aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung mit Ausnahme der vom Kläger gesendeten E-Mails und der Einzelverbindungs nachweise der Mobilfunknummer des Klägers im Zeitraum von Januar 2018 bis Dezember 2018.



b) Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger eine Kopie seiner personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten, die Gegenstand der von ihr vorgenommenen Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen.

c) Die Beklagte wird auf der zweiten Stufe verurteilt, für den Fall, dass die Auskunft nicht mit der erforderlichen Sorgfalt erteilt worden sein sollte, zu Protokoll an Eides statt zu versichern, dass sie nach bestem Wissen die Auskunft so vollständig erteilt hat, wie sie dazu im Stande ist.

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger EUR 26.276,88 brutto abzüglich auf die Bundesagentur für Arbeit übergegangener EUR 2.615,78 zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz hieraus seit Rechtshängigkeit der Klage zu zahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere EUR 6.505,12 brutto abzüglich auf die Agentur für Arbeit übergegangener EUR 337,56 zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu zahlen.

Das Arbeitsgericht hat als Urlaubsabgeltung 9.288,51 € brutto abzüglich auf die Bundesagentur für Arbeit übergegangener 2.615,78 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 28.08.2019 ausgeurteilt und bei der Berechnung die beanspruchten Boni außer Rücksicht gelassen.

Weiter hat das Arbeitsgericht die Beklagte verurteilt, an den Kläger Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz aus den von der Teilerledigung betroffenen 18.170,00 € für den Zeitraum vom 01.06.2019 bis 11.11.2019 zu bezahlen.

Die weitergehende Klage wurde abgewiesen.

Allein der Kläger hat gegen das ihm am 13.02.2020 zugestellte Ausgangsurteil - am 28.02.2020 - Berufung eingelegt und diese nach rechtzeitig beantragter Verlängerung der Frist zu deren Begründung bis 27.04.2020 am 27.04.2020 ausgeführt.

Zunächst war es ihm um die Differenz zwischen den zur Entscheidung gestellten und den (lediglich) ausgeurteilten Ansprüchen gegangen.

Hinsichtlich der weiter verfolgten 34.413,33 € brutto haben die Parteien vor der Berufungsverhandlung den Rechtsstreit in der Hauptsache einvernehmlich insoweit für erledigt erklärt, als in dem Betrag 8.744,79 € enthalten waren. Zudem hat der Kläger die Klage mit Zustimmung der Beklagten unter Kostenantrag über einen Teilbetrag in Höhe von 838,54 € brutto zurückgenommen.

Die gezahlten 8.744,79 € brutto waren von der Beklagten als anteiliger Bonusanspruch für das Kalenderjahr 2019 abgerechnet worden.

Der Kläger bleibt hinsichtlich der im Übrigen noch streitgegenständlichen Ansprüche bei seinem Angriffsvorbringen.



Zu seinem Vorbringen zu den Gesprächen vom 19.02.2019 sowie vom 09.08.2018 müsse er als Partei vernommen oder wenigstens angehört werden.

Entgegen der Auffassung des Ausgangsgerichts sei der auf das Auskunftsrecht bezogene Antrag nicht mangels hinreichender Bestimmtheit unzulässig. Lediglich hilfsweise werde der Antrag in modifizierter Form und hilfsweise gestellt und (auch der Hilfsantrag) um den Anspruch ergänzt, ihm - dem Kläger - eine Kopie seiner personenbezogenen Daten, die Gegenstand der von der Beklagten vorgenommenen Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen.

Der Kläger beantragt zuletzt,

das bereits vorbezeichnete Ausgangsurteil abzuändern und

1. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 24.830,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit 01.06.2019 zu bezahlen,
2. a) die Beklagte wird auf der ersten Stufe verurteilt, dem Kläger Auskunft über die von ihr verarbeiteten und nicht in der Personalakte des Klägers gespeicherten personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten des Klägers sowie
 - die Zwecke der Datenverarbeitung,
 - die Empfänger gegenüber denen die Beklagte die personenbezogenen Daten des Klägers offengelegt hat oder noch offenlegen wird,
 - die Speicherdauer oder falls dies nicht möglich ist, Kriterien für die Festlegung der Dauer,
 - die Herkunft der personenbezogenen Daten des Klägers, soweit die Beklagte diese nicht selbst beim Kläger erhoben hat,
 - das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling sowie aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung zu erteilen mit Ausnahme der vom Kläger gesendeten E-Mails und Einzelverbindungsnachweise der Mobilfunknummer des Klägers im Zeitraum von Januar 2018 bis Dezember 2018,
- b) die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger eine Kopie seiner personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten, die Gegenstand der von ihr vorgenommenen Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen,
- c) die Beklagte wird auf der zweiten Stufe verurteilt, für den Fall, dass die Auskunft nicht mit der erforderlichen Sorgfalt erteilt werden sollte, zu Protokoll an Eides statt zu versichern, dass sie nach bestem Wissen die Auskunft so vollständig erteilt hat, wie sie dazu imstande ist.

Hilfsweise:

- a) Die Beklagte wird auf der ersten Stufe verurteilt, dem Kläger Auskunft über die



von ihr verarbeiteten und nicht in der Personalakte des Klägers gespeicherten Kopien seiner personenbezogenen Daten sowie

- die Zwecke der Datenverarbeitung,
- die Empfänger gegenüber denen die Beklagte die personenbezogenen Daten des Klägers offengelegt hat oder noch offenlegen wird,
- die Speicherdauer oder falls dies nicht möglich ist, Kriterien für die Festlegung der Dauer,
- die Herkunft der personenbezogenen Daten des Klägers, soweit die Beklagte diese nicht selbst beim Kläger erhoben hat,
- das Bestehen einer automatisierten Entscheidungsfindung einschließlich Profiling sowie aussagekräftige Informationen über die involvierte Logik sowie die Tragweite und die angestrebten Auswirkungen einer derartigen Verarbeitung zu erteilen mit Ausnahme der vom Kläger gesendeten E-Mails und Einzelverbindungs nachweise der Mobilfunknummer des Klägers im Zeitraum von Januar 2018 bis Dezember 2018,

b) die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger eine Kopie seiner personenbezogenen Leistungs- und Verhaltensdaten, die Gegenstand der von ihr vorgenommenen Verarbeitung sind, zur Verfügung zu stellen,

c) die Beklagte wird auf der zweiten Stufe verurteilt, für den Fall, dass die Auskunft nicht mit der erforderlichen Sorgfalt erteilt werden sollte, zu Protokoll an Eides statt zu versichern, dass sie nach bestem Wissen die Auskunft so vollständig erteilt hat, wie sie dazu imstande ist.

3. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 16.988,37 € brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz hieraus seit 28.08.2019 (Tag nach Zustellung des die Klage um den Anspruch auf Urlaubsabgeltung erweiternden erstinstanzlichen Schriftsatz vom 21.08.2019) zu bezahlen.
4. Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 6.505,12 € brutto abzüglich auf die Agentur für Arbeit übergegangener 337,56 € netto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 06.09.2019 (Tag nach Zustellung des die Klage um den Anspruch auf die Vergütung für Wochenendarbeit erweiternden erstinstanzlichen Schriftsatz vom 27.08.2019) zu bezahlen.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie bleibt bei ihrem Verteidigungsvorbringen.

Der Anspruch auf den mit 8.744,79 € brutto beglichenen Bonus für das Jahr 2019 sei gemäß Nr. 5.2 des Arbeitsvertrages der Parteien erst im Monat April 2020 zur Zahlung fällig gewesen.



Hinsichtlich des Auskunftsrechts sei die Klage auch weiter unzulässig. Im Übrigen verfolge der Kläger das Auskunftsrecht exzessiv, nicht - wie mehrfach verlangt - beschränkt auf Arbeitszeiten, und im Übrigen sei er bereits ausreichend beauskunftet.

Etwaige Bonusansprüche seien bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung nicht zu berücksichtigen.

Hinsichtlich der begehrten Vergütung für Wochenendarbeit sei die Klage aus den zutreffenden Gründen des Ausgangsurteils un schlüssig. Aus dem Vorbringen des Klägers ergebe sich weder, dass sein Anspruch nach den Grundsätzen einer Gesamtzusage bestehe, noch dass die Forderung auf dem allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz beruhen könnte. Der Kläger benenne mit Ausnahme Herrn [...] keinen Mitarbeiter konkret, der angeblich für eine Arbeit am Sonntag 1.500,00 € brutto erhalten habe. Er spreche vielmehr pauschal von den "am Wochenende im Einsatz befindlichen Mitarbeitern" oder "allen Mitarbeitern der Finanzabteilung". Unabhängig davon, dass diese Behauptung an sich falsch sei, wäre eine substantiierte Erwiderung auf den Vortrag nicht möglich.

Wegen der Einzelheiten des tatsächlichen und rechtlichen Vorbringens beider Parteien wird ergänzend auf den gesamten Akteninhalt Bezug genommen.

Der Kläger ist zur Berufungsverhandlung nicht erschienen. Er habe einen Arbeitsunfall erlitten und könne nicht Auto fahren. Es liege ein Attest vor. Verhandlungsunfähigkeit ergebe sich aus diesem aber nicht.

Die Gespräche zwischen dem Kläger und Herrn [...] sind in englischer Sprache geführt worden.

A.

1 Die zulässige Berufung ist unbegründet. Denn die ihrerseits mit sämtlichen zuletzt rechtshängigen Anträgen zulässige Klage ist gleichfalls unbegründet.

I.

2 Haupt - wie Hilfsantrag auf Beauskunftung gemäß [Art. 15 Abs. 1 DSGVO](#) sind zulässig.

3 Sie sind nicht mangels Bestimmtheit i.S.d. Regelung des [§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO](#) unzulässig.

4 Der Kläger hat eindeutig festgelegt, was er begehrt. Die hier gegenständliche Wiederholung des Wortlauts des [Art. 15 Abs. 1 DSGVO](#) unter Ergänzungen (Leistungs- und Verhaltensdaten) bzw. Einschränkungen (mit Ausnahme der vom Kläger gesendeten E-Mails und Einzelverbindungs nachweise der Mobilfunknummer des Klägers im Zeitraum von Januar 2018 bis Dezember

2018) ändern nichts daran, dass der Kläger im Übrigen gerichtlich eine unbeschränkte Beauskunftung aus seinem gesetzlichen Auskunftsrecht begehrt. Demgemäß hat auch das LAG Baden-Württemberg (vom 20.12.2018 - 17 Sa 11/18 - Juris) einen dem hiesigen Hauptantrag entsprechenden Auskunftsantrag für zulässig gehalten, ohne die Frage überhaupt weiter zu problematisieren.

II.

5 Die zuletzt noch Streitgegenständlichen Ansprüche bestehen nicht. Soweit es um
Zahlungsansprüche geht, bestehen damit auch keine Zinsansprüche.

6 1. Der Kläger hat gegen die Beklagte keinen Anspruch auf die
Streitgegenständlichen Boni.

7 a) Der Jahresbonus i.S.v. Nr. 5.2 des Arbeitsvertrages der Parteien ergibt sich der
Höhe nach nicht aus der angeblichen Abrede zwischen dem Kläger und Herrn T.
am 19.02.2019.

8 Zur Begründung einer derartigen Verpflichtung hätte es gemäß [§ 311 Abs. 1 BGB](#)
einer vertraglichen Regelung nach Maßgabe der §§ 145 ff. BGB bedurft.

9 Solange nicht die Parteien sich über alle Punkte eines Vertrages geeinigt haben,
über die nach der Erklärung auch nur einer Partei eine Vereinbarung getroffen
werden soll, ist im Zweifel der Vertrag nicht geschlossen (§ 154 Satz 1).

10 So war dies hier nach dem eigenen Vorbringen des Klägers hinsichtlich des
Jahresbonus. Denn danach habe Herr [xxx] dem Kläger außerdem noch erklärt,
dass der Bonus nach einer Firmenevaluation mit einem bestimmten Faktor
multipliziert werde, dass dieser Faktor aber zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch
nicht feststehe.

11 Unabhängig davon und selbständig tragend streitet gegen das Vorbringen des
Klägers, wonach ihm von Herrn [xxx] zugesagt worden sei, dass er den Bonus „in
voller Höhe“, mithin in Höhe von 23.000,00 € brutto erhalte, der Umstand, dass
das Gespräch nach dem Ergebnis der Berufungsverhandlung in englischer
Sprache stattgefunden hat; Herr [xxx] sei der deutschen Sprache nicht
hinreichend mächtig. Dies schließt es aus, dass er eine Zusage mit den Worten
„in voller Höhe“ getätigt habe.

12 Erneut unabhängig von dem Vorstehenden und selbständig tragend wäre die
von der Beklagten in Abrede gestellte Vereinbarung nicht bewiesen.

13 Die vom Kläger beantragte Vernehmung seiner Person als Partei hätte gemäß [§
447 ZPO](#) das - nicht erteilte - Einverständnis der Beklagten vorausgesetzt.


14



Auch die Voraussetzungen einer Vernehmung von Amts wegen gemäß [§ 448 ZPO](#) liegen nicht vor. Dies würde voraussetzen, dass das Ergebnis der Verhandlungen und einer etwaigen Beweisaufnahme nicht ausgereicht hätte, um die Überzeugung des Gerichts von der Wahrheit oder Unwahrheit einer zu erweisenden Tatsache zu begründen. Daran fehlt es. Denn zum einen steht allein die sich selbst bestätigende Behauptung des Klägers im Raum. Zum anderen streitet Nr. 5.2 des Arbeitsvertrages, der u.a. auf Unternehmenserfolg und persönliche Leistungen abstellt, dagegen, dass der behauptete Betrag voraussetzungslos angeboten worden wäre.

- 15 Die aus der Verfassung folgende Pflicht zur Prüfung verbietet es allerdings, einer Partei, die - wie hier - ihre Behauptung über den Inhalt eines Gesprächs allein durch die eigene Vernehmung führen kann, dieses Beweismittel zu verwehren. Damit würde die Partei in ihrer Beweisnot belassen. Bei einer derartigen Fallgestaltung ist es geboten, die Partei entweder selber im Wege der Parteivernehmung nach [§ 448 ZPO](#) - soweit dessen Voraussetzungen vorliegen - oder im Wege der Parteienanhörung persönlich zu hören. Ein Beweisantrag auf Heranziehung der Partei als Beweismittel ist dann nicht unzulässig (vgl. BAG vom 22.05.2007 - 3 AZN 1155/06 - Juris).
- 16 Mangels Vorliegens der Voraussetzungen des [§ 448 ZPO](#) hatte sich das Gericht auf die vom Kläger beantragte Anhörung seiner Person vorbereitet, wie die Frage der Kammer nach der im behaupteten Gespräch verwendeten Sprache zeigt. Allerdings hat der Kläger dem Gericht aufgrund seines Ausbleibens keine Gelegenheit gegeben, ihn anzuhören. Einer Vertagung der Verhandlung zur Durchführung der Anhörung bedurfte es nicht. Der Kläger hat lediglich mitteilen lassen, aufgrund eines Arbeitsunfalls nicht Auto fahren zu können. Die Unerreichbarkeit des Gerichts für ihn auf anderem Weg ist weder vorgetragen noch sonst ersichtlich. Insbesondere ist ihm keine Verhandlungsunfähigkeit attestiert.
- 17 b) Der Arbeitsvertrag der Parteien sieht den geltend gemachten Anspruch auf Zahlung eines Sonderbonus nicht vor.
- 18 Die für den 09.08.2018 behauptete Abrede ist nicht bewiesen.
- 19 Mangels Einverständnisses der Beklagten war der Kläger nicht auf seinen dahingehenden Antrag als Partei zu vernehmen.
- 20 Auch eine Parteivernehmung von Amts wegen gemäß [§ 448 ZPO](#) musste nicht beschlossen werden. Neben der Eigenbestätigung des Sachverhalts durch den Kläger gibt es keine belastbaren Tatsachen, auch nicht aufgrund des Ergebnisses der Berufungsverhandlung, die für die Richtigkeit der klägerischen Behauptung streiten würden. Im Gegenteil steht zu vermuten, dass sich der Arbeitsvertrag der Parteien zu Grund und Höhe von Boni abschließend verhält.



- 21 Aus den vorbezeichneten Gründen war auch hinsichtlich des behaupteten Gesprächs vom 09.08.2018 eine Parteianhörung des Klägers nicht möglich.
- 22 2. Der Kläger hat gegen die Beklagte weder haupt - noch hilfsweise Auskunftsansprüche noch Anspruch darauf, Kopien von personenbezogenen Daten zur Verfügung gestellt zu bekommen. Damit fallen die zur zweiten Stufe bereits verlesenen Anträge nicht zur Entscheidung an.
- 23 a) Hinsichtlich des Hauptanspruchs kann dahinstehen, ob es sich bei den dort genannten „Leistungs- und Verhaltensdaten“ um zu beauskunftende personenbezogene Daten nach [Art. 15 Abs. 1 DSGVO](#) handelt. Dafür streitet allerdings [Art. 4 Nr. 1 Halbsatz 1 DSGVO](#). Danach sind personenbezogene Daten alle Informationen, die sich auf identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen. Leistungs- und Verhaltensdaten des Klägers dürften solche Informationen darstellen.
- 24 Nicht zu beauskunften ist allerdings hier aus mehreren rechtlich selbständig tragenden Gründen:
- 25 (1) [§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO](#) verlangt für eine Klage u.a. auch die bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grundes des erhobenen Anspruchs.
- 26 Davon entfernen sich die Anträge hier. Sie werden im Wesentlichen begründungslos lediglich in den Raum gestellt und es wird sich auf das Auskunftsrecht aus [Art. 15 Abs. 1 DSGVO](#) unter Wiedergabe des Gesetzeswortlauts bezogen.
- 27 Mit Ausnahme des Kontexts zu Überstunden fehlt ein konkreter Sachverhalt bzw. ein konkreter Lebensvorgang, aus dem der Kläger die begehrte Rechtsfolge abzuleiten gedenkt.
- 28 (2) Zweck des Auskunftsrechts aus [Art. 15 Abs. 1 DSGVO](#) ist es nicht, den Kläger über seine Arbeitszeiten zu beauskunften, welchen Kontext er aber mehrfach herstellt.
- 29 Das ist weder Gegenstand noch Ziel der DSGVO. Diese Verordnung enthält Vorschriften zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Verkehr solcher Daten. Sie schützt die Grundrechte und Grundfreiheiten natürlicher Personen und insbesondere deren Recht auf Schutz personenbezogener Daten ([Art. 1 Abs. 1 und Abs. 2 DSGVO](#)). Dies wird in Kapitel 3 (Rechte der betroffenen Personen) konkretisiert. Abschnitt 2 regelt die Informationspflicht und das Recht auf Auskunft zu personenbezogenen Daten. Nach Abschnitt 3 (Berichtigung und Löschung) geht es dann um das Recht auf Berichtigung, das Recht auf Löschung („Recht auf Vergessenwerden“), das Recht auf Einschränkung der Verarbeitung, die Mitteilungspflicht im Zusammenhang mit der Berichtigung und Löschung
- 

personenbezogener Daten oder der Einschränkung der Verarbeitung sowie das Recht auf Datenübertragbarkeit (Art. 16 bis [Art. 20 DSGVO](#)).

30 Um all dies geht es dem Kläger nicht. Er beansprucht gerade weder Berichtigung noch Löschung, sondern sucht - funktionswidrig - Auskunft zu Daten, die er zur Vorbereitung eines Anspruchsbegehrens unverändert und vollständig benötigt.

31 Demgegenüber müsste der Kläger, sollte er die Vergütung von Überstunden beanspruchen wollen, selbst vortragen, dass, wann und in welchem Umfang von ihm über die für ihn geltende Arbeitszeit auf Veranlassung der Beklagten oder mit deren Duldung hinaus gearbeitet worden wäre. Die ihn insoweit treffende Darlegungs- und Beweislast nimmt ihm das Auskunftsrecht nach DSGVO nicht ab. Soweit Auskünfte zur Ermittlung eines anspruchsbegründenden Sachverhalts eingeräumt werden, wird dies vom Gesetz abschließend geregelt (beispielsweise bei der Beschäftigung im Straßentransport die Verpflichtung des Arbeitgebers aus [§ 21 a Abs. 7 Satz 3 ArbZG](#), dem Arbeitnehmer auf Verlangen eine Kopie der Aufzeichnungen seiner Arbeitszeit auszuhändigen).

32 (3) Ungeachtet des mehrfachen Verlangens der Beklagten hat der Kläger auch nicht präzisiert, auf welche Informationen oder welche Verarbeitungsvorgänge sich sein Auskunftsersuchen bezieht, bevor sie Auskunft erteilt (Erwägungsgrund 63 Satz 7 DSGVO).

33 (4) Das Begehren des Klägers erscheint auch exzessiv, was die Beklagte zur Weigerung berechtigt, aufgrund der Anträge tätig zu werden (Art. 12 Abs. 5 Satz 2 lit. b DSGVO).

34 Maßgebend für diese Annahme ist der Umstand, dass der Kläger in der Tat das Auskunftsverlangen in den Zusammenhang mit einer begehrten Zahlung über 110.000,00 € gestellt und es erst rechtshängig gemacht hat, nachdem die Beklagte seinen Vorstellungen nicht entsprochen und er zudem auf den erheblichen aus der Beauskunftung resultierenden Arbeitsaufwand hingewiesen hatte.

35 b) Der Anspruch dahingehend, Kopien der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung gestellt zu bekommen, ist zwar dem Auskunftsanspruch nicht akzessorisch, sondern eigenständig in [Art. 15 Abs. 3 Satz 1 DSGVO](#) geregelt (vgl. Schulte/Welge NZA 2019, 1110, 1112).

36 Auch dieser Anspruch besteht allerdings aus denselben vorstehend unter a) (1) bis (4) genannten Gründen nicht.

37 3. Ein weitergehender als der ausgeurteilte Urlaubsabgeltungsanspruch besteht nicht.

38 Zur Begründung wird gemäß [§ 69 Abs. 3 ArbGG](#) auf den die Abweisung des weitergehenden Urlaubsabgeltungsanspruchs tragenden Gründe der

angefochtenen Entscheidung des Ausgangsgerichts Bezug genommen, diesen gefolgt und von einer erneuten Darstellung der Entscheidungsgründe insoweit abgesehen.

39 Unabhängig davon und selbständig tragend sind die streitgegenständlichen Boni bei der Berechnung der Höhe der Urlaubsabgeltung mangels Bestehens von Ansprüchen auf diese Boni nicht berücksichtigungsfähig.

40 4. Auch Anspruch auf Vergütung für Wochenendarbeit besteht nicht.

41 a) Der Anspruch ergibt sich nicht aus einer Gesamtzusage.

42 Eine Gesamtzusage ist die alle Arbeitnehmer des Betriebes oder einen nach abstrakten Merkmalen bestimmten Teil von ihnen in allgemeiner Form gerichtete ausdrückliche Willenserklärung des Arbeitgebers, bestimmte Leistungen erbringen zu wollen. Eine ausdrückliche Annahme des in der Erklärung enthaltenen Antrags i.S.v. [§ 145 BGB](#) wird dabei nicht erwartet, und es bedarf ihrer auch nicht. Das in der Zusage liegende Angebot wird gemäß [§ 151 Satz 1 BGB](#) angenommen und ergänzender Inhalt des Arbeitsvertrages. Die Arbeitnehmer erwerben einen einzelvertraglichen Anspruch auf die zugesagte Leistung, wenn sie die betreffenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllen. Dabei wird die Gesamtzusage bereits dann wirksam, wenn sie gegenüber den Arbeitnehmern in einer Form verlautbart wird, die den einzelnen Arbeitnehmer typischerweise in die Lage versetzt, von der Erklärung Kenntnis zu nehmen. Auf dessen konkrete Kenntnis kommt es nicht an (BAG vom 22.03.2017 - [5 AZR 424/16](#) - Juris m.w.N.).

43 In Anwendung dieser Grundsätze hat die Beklagte den Kläger keine Bezahlung zur Wochenendarbeit angeboten. Darlegungs- und beweisbelastet für die anspruchsbegründenden Tatsachen ist als anspruchstellende Partei er. Auch i.V.m. dem ergänzten Vorbringen des Klägers ergibt sich nicht, dass eine Zusage voraussetzungslos gegeben worden wäre und auch ihn - insbesondere in seiner Funktion und an seinem Standort ... - einbezogen hätte. Bestreiten der Voraussetzungen mit Nichtwissen ist nicht anspruchsbegründend.

44 b) Der Anspruch besteht auch nicht unter dem Gesichtspunkt des arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatzes.

45 Aus dem Vorbringen des Klägers ergibt sich nicht, mit welchen durch Zahlung für Wochenarbeit begünstigten Arbeitnehmern er sich in gleicher Lage befunden hätte, und wobei er grundlos ausgenommen worden wäre. Auch insoweit genügt sein Bestreiten mit Nichtwissen nicht.

46 c) Anspruchsbegründend wirkt sich auch nicht die erfolgte Zahlung von 3.000,00 € brutto für Wochenendarbeit aus. Dieser Umstand bedeutet nicht, dass weitergehende Ansprüche für Wochenendarbeit streitlos gestellt wären.



80 Die Höhe der Zahlung deutet im Übrigen eher darauf hin, dass jedenfalls Vorbringen des Klägers zur Berechnung der Höhe seines Anspruchs nicht zutreffen dürfte.

B.

47 Die im Urteilstenor feststellende Maßgabe beruht auf einer entsprechenden Anwendung des [§ 269 Abs. 3 Satz 1 ZPO](#).

48 Der Kläger hat aufgrund der Regelungen in §§ [97](#) Abs. 1, [91 a](#) Abs. 1 Satz 1, [269](#) Abs. 3 Satz 2, Abs. 4 Satz 1 ZPO die Kosten seiner ohne Erfolg gebliebenen Berufung, die Kosten bei einer Erledigung der Hauptsache und der partiellen Klagerücknahme zu tragen.

49 Hinsichtlich der auf [§ 91 a Abs. 1 Satz 1 ZPO](#) beruhenden Kostenentscheidung ergibt sich die Kostenlast des Klägers daraus, dass seine Klage hinsichtlich der Boni mangels Bestehens von Ansprüchen unbegründet war. Etwaige Ansprüche auf geflossene Teilleistungen auf dem Jahresbonus waren jedenfalls jeweils nicht fällig.

50 Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben. Die Revision ist nicht zuzulassen, weil es an Gründen hierfür fehlt.

51 Soweit die Kostenentscheidung auf [§ 91 a Abs. 1 Satz 1 ZPO](#) bzw. auf [§ 269 Abs. 3 Satz 2 ZPO](#) beruht, findet ebenfalls kein Rechtsmittel statt. Die Rechtsbeschwerde ist insoweit nicht zuzulassen, weil es an Gründen hierfür fehlt.

