

---

**Datum:** 16.07.2020  
**Gericht:** Arbeitsgericht Bonn  
**Spruchkörper:** 3. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 3 Ca 2026/19  
**ECLI:** ECLI:DE:ARBGBN:2020:0716.3CA2026.19.00

---

**Nachinstanz:** Landesarbeitsgericht Köln, 10 Sa 769/20  
**Schlagworte:** Auskunftsanspruch, Arbeitnehmer, Präzisierung, personenbezogene Daten, kostenlose Kopie  
**Normen:** DSGVO Art. 15 Abs. 1 und Abs. 3  
**Sachgebiet:** Arbeitsrecht  
**Leitsätze:**

1. Hat der Arbeitgeber die „folgenden Informationen“ nach Art. 15 Abs. 1, 2 Hs. DSGVO erteilt, ist Voraussetzung für weitergehende Auskunftsansprüche des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, dass der Arbeitnehmer seinen Auskunftsanspruch konkretisiert.

2. Die Vielzahl der innerhalb eines Arbeitsverhältnisses gespeicherten Daten, die andernfalls resultierenden Probleme im Zwangsvollstreckungsverfahren und die Auslegung von Art. 15 Abs. 1 DSGVO unter besonderer Beachtung des Erwägungsgrundes 63 gebieten eine Art „abgestufte Anspruchs- und Erfüllungslast“, nach der nur das erfüllt werden muss, was auch verlangt worden ist.

3. Der Anspruch nach Art. 15 Abs. 3 DSGVO beinhaltet nur die Herausgabe eines kostenlosen Exemplars der (gfls. auch elektronischen) Aufstellung der gespeicherten Daten. Die Herausgabe von Unterlagen (z. B. Protokollen), in denen personenbezogene Daten des Arbeitnehmers aufgeführt sind, wird von dem Anspruch nicht umfasst.

---

**Tenor:**

1. Die Beklagte zahlt an den Kläger 9.877,50 € nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 13.089,94 € für den Zeitraum vom 1.6.2019 bis zum 28.5.2020.

2. Die Beklagte zahlt an den Kläger Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.200,00 € für den Zeitraum vom 1.7.2019 bis zum 28.5.2020.

3. Die Beklagte zahlt an den Kläger Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.108,67 € für den Zeitraum vom 1.8.2019 bis zum 28.5.2020.

4. Die Beklagte zahlt an den Kläger Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 8.460,10 € für den Zeitraum vom 1.9.2019 bis zum 28.5.2020.

5. Die Beklagte zahlt an den Kläger Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 8.460,10 € für den Zeitraum vom 1.10.2019 bis zum 28.5.2020.

6. Die Beklagte zahlt an den Kläger Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 8.460,10 € für den Zeitraum vom 1.11.2019 bis zum 28.5.2020.

7. Die Beklagte zahlt an den Kläger Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 8.460,10 € für den Zeitraum vom 1.12.2019 bis zum 28.5.2020.

8. Die Beklagte zahlt an den Kläger Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 9.830,62 € für den Zeitraum vom 1.1.2020 bis zum 28.5.2020.

9. Die Beklagte zahlt an den Kläger Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.455,00 € für den Zeitraum vom 1.2.2020 bis zum 8.3.2020 und aus 10.359,04 € für den Zeitraum vom 9.3.2020 bis zum 28.5.2020.

10. Die Beklagte zahlt an den Kläger Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.455,00 €

für den Zeitraum vom 1.3.2020 bis zum 8.3.2020 und aus 8,715,19 € für den Zeitraum vom 9.3.2020 bis zum 28.5.2020.

11. Die Beklagte zahlt an den Kläger Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 8.715,10 € für den Zeitraum vom 1.4.2020 bis zum 28.5.2020.

12. Die Beklagte erteilt dem Kläger Auskunft über die Namen der Empfänger der in der Unterlage „Gutachterliche Überprüfung und Bewertung der Betriebsratsvergütung von I.“ unter Ziff. 2 Buchst. g) letzter Spiegelstrich wiedergegebenen Information („Unterschriften unter die relevanten Schreiben Vertragsänderungen von I., I. und I.. I. und I. haben anlässlich der Aufnahme von I. in den „Top-Executive“-Kreis (2017/2018) ein Vertrag für I. aufgesetzt und unterzeichnet, der eine zusätzliche um Unternehmen so nicht vorgesehene Bonuszahlungen enthält“).

13. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

14. Die Kosten des Rechtsstreits tragen der Kläger zu 1/3 und die Beklagte zu 2/3.

15. Streitwert: 59.730,30 € (Gebührenstreitwert: 144.814,31 €).

16. Eine gesonderte Zulassung der Berufung gem. § 64 Abs. 3 ArbGG erfolgt nicht

---

<b>Tatbestand:</b>	1
Der Kläger seit dem 01.09.2007 bei der Beklagten beschäftigt, zuletzt als Leiter der Rechtsabteilung.	2
Mit der bei Gericht am 24.10.2013 eingegangenen Klage macht der Kläger Entgeltansprüche gegenüber der Beklagten geltend und Ansprüche auf Erteilung von näher spezifizierten Auskünften über die bei der Beklagten über den Kläger gespeicherten Daten.	3
Die Beklagte hat das Arbeitsverhältnis der Parteien mit Schreiben vom 07.05.2019 außerordentlich gekündigt. Das Arbeitsgericht Bonn hat dem Verfahren 3 Ca 940/19 die Kündigung rechtskräftig für unwirksam erklärt.	4
Die Beklagte hatte die Kündigung seinerzeit damit begründet, dass der Kläger Betriebsratsmitglieder der Beklagten unzulässige Vergünstigungen gewährt habe.	5

1. Der Kläger begehrt die Zahlung einer Differenzvergütung aus seinem monatlichen Jahreszieleinkommen für die Zeit von Januar 2019 bis März 2020. Zu dem Ziel- einkommen hatten die Parteien am 24.04.2018 vereinbart, dass das Jahresziel- einkommen des Klägers „um mindestens 10.000 €“ erhöht würde und zwar „bei einer Bewertung im Performancelevel 5 oder höher in der PEB-Runde 2018/19“. Nachdem der Kläger im Jahre 2017 in der Spannweite von sieben Leveln mit einem Level 6 bewertet worden war, wurde ihm nach der Kündigung ein Level 4 mitgeteilt. 6

2. Mit der Klage macht der Kläger außerdem einen Differenzbetrag gegenüber dem ausgezahlten „variablen Leistungsentgelt“ (VLE) für das Jahr 2018 geltend. Grundlage für die Ermittlung des variablen Leistungsentgeltes ist die „Gesamtbetriebsvereinbarung über die Regelung des variablen Leistungsentgeltes (VLE)“. Diese sieht in § 7 zur „Berechnung des VLE“ eine Tabellenmatrix vor, wonach sich der VLE-Auszahlungsbetrag aus dem Grad der Zielerfüllung in Verbindung mit der persönlichen Beurteilung des Mitarbeiters ergibt. Diese persönliche Beurteilung wiederum erfolgt auf der Basis der „Gesamtbetriebsvereinbarung zur Regelung des Personalentwicklungs- und Beurteilungssystems PEB“ (GBV PEB). Danach wird die persönliche Beurteilung ermittelt zwischen der Stufe 1 (nicht erfüllt) und der Stufe 7 (herausragend). Bei einem Level 4 und einer Zielerreichung von 100 % weist die GBV VLE einen VLE-Faktor von 1,0-1,3 aus. Die Beklagte hat das variable Leistungsentgelt für 2018 auf der Basis eines Faktors 1,0 an den Kläger ausgezahlt in Höhe von 32.925,00 €. Der Kläger ermittelt auf der Basis des für ihn für das Jahr 2018 ermittelten Faktors 1,6 ein variables Leistungsentgelt in Höhe von 52.680,00 € und macht die Differenz zu dem von der Beklagten ausgezahlten Betrag klageweise geltend. In den Jahren zuvor erzielte der Kläger durchschnittlich einen VLE-Faktor in Höhe von 1,94. 7

3. Für das Jahr 2020 macht der Kläger die im Betrieb der Beklagten geltende Erhöhung des Jahreszieleinkommens um 2 % in Höhe von 217,67 € monatlich geltend. 8

4. Weiterhin macht der Kläger geltend einen Auskunftsanspruch über die bei der Beklagten über ihn verarbeiteten personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit den Untersuchungen zu angeblichen Unregelmäßigkeiten bei der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern, im Zusammenhang mit den Untersuchungen um die Tagung von Tagungshotels für die GBR-Sitzungen und im Zusammenhang mit sonstigen Anschuldigungen. Weiter begehrt der Kläger die Überlassung von Kopien von Unterlagen aus den geführten Untersuchungen. 9

Im Zuge des Verdachtes, dass bei der Beklagten Betriebsratsmitglieder begünstigt worden seien, führte die Beklagte äußerst umfangreiche Untersuchungen unter anderem durch die Befragung von Betriebsratsmitgliedern und die Erstellung von Gutachten über die zutreffende Vergütung für Betriebsratsmitglieder durch. Unter anderem war dem Kläger vorgeworfen worden, dass er für einzelne Sitzungen des Betriebsrates Buchungen von Hotels angeordnet oder geduldet habe, die preislich von den Reisekostenrichtlinien der Beklagten nicht mehr gedeckt gewesen seien. Mit Datum vom 22.01.2020 beantwortete die Beklagte den außergerichtlich geltend gemachten Auskunftsanspruch über die gespeicherten Daten des Klägers beantwortet. Dabei wies sie zunächst darauf hin, dass das geltend gemachte Recht auf Kopien nur in einem beschränkten Umfang bestehe. Unter III. erteilte die Beklagte Auskünfte über „Zwecke der Datenverarbeitung“, „Speicherdauer“ und „Herkunft“. Sie führte weiter aus, dass das Recht auf Kopie im Hinblick auf Rechte Dritter ausgeschlossen sei. Sie berichtete über den Gang der Ermittlungen im Hinblick auf eine möglicherweise unzulässige Vergütung von Betriebsratsmitgliedern sowie auf die Buchung von Hotels für Betriebsratsmitglieder sowie über die Empfänger gespeicherter personenbezogener Daten, 10

über deren Herkunft sowie Speicherdauer.

5. Im Rahmen der Ermittlungen veranlasste die Beklagte auch ein Gutachten zur Bewertung der Vergütung eines näher bezeichneten Betriebsratsmitgliedes, in der aufgeführt ist, dass der Kläger bei Aufnahme in den „Top-Executive“-Kreis, einen Vertrag erhalten habe, der „eine zusätzliche und im Unternehmen so nicht vorgesehene Bonuszahlung“ enthalte. Diesbezüglich begehrt der Kläger Auskunft über die Namen der Empfänger des Gutachtens und die Berichtigung hinsichtlich der Behauptung über die Vergütungsvereinbarung mit dem Kläger sowie die Unterlassung einer weiteren Verbreitung der Behauptung. 11
6. a) Zum Anspruch auf Erhöhung des Jahreszieleinkommens für das Jahr 2019 behauptet der Kläger, dass seine Führungskraft nach der Beurteilung eine Einstufung des Klägers in das Level 5 im System der Beklagten hinterlegt habe. Erst nachträglich sei diese Beurteilung von der Beklagten auf das Level 4 reduziert worden. Diese Reduzierung sieht der Kläger im Zusammenhang mit der ausgesprochenen Kündigung und hält sie für unzutreffend. 12
- b) Ebenfalls für unzutreffend hält der Kläger die Berechnung des variablen Leistungsentgeltes für das Jahr 2018. Schon aufgrund der unzutreffenden Beurteilung des Klägers und Einstufung in das Level 4 und im Hinblick auf die vorangegangenen durchschnittlichen VLE-Faktoren sei die Ermittlung des VLE-Faktors 1,0 durch die Beklagte unzulässig. Vielmehr müsse wie auch für das Jahr 2017 von einem VLE-Faktor von 1,6 ausgegangen werden, woraus sich ein variables Zieleinkommen in Höhe von 52.680,00 € ermittele. 13
- c) Die von der Beklagten erteilte Auskunft über die persönlichen Daten des Klägers hält der Kläger für unzureichend. Die Beklagte könne sich nicht pauschal auf Rechte Dritter berufen und nur pauschal über die Datenerhebung Auskunft erteilen. 14
- d) Die Angabe bei der gutachterlichen Überprüfung einer Vergütung eines Betriebsratsmitgliedes über die Vergütungsvereinbarung mit dem Kläger hält der Kläger für unzutreffend und ehrverletzend. 15
- Der Kläger beantragt, 16
- 1. die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 1178
  - für den Monat Januar 2019 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 833,33 € brutto zuzüglich Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.02.2019, 120
  - für den Monat Februar 2019 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 833,33 € brutto zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.03.2019, 212
  - für den Monat März 2019 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 833,33 € brutto zuzüglich Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.04.2019, 224
  - 226

für den Monat April 2019 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 833,33 € brutto nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 01.05.2019,

- für den Monat Mai 2019 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 833,33 € brutto sowie ein weiteres variables Leistungsentgelt für das Kalenderjahr 2018 in Höhe von 19.755,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 3.212,44 € für den Zeitraum vom 01.06.2019 bis 28.05.2020 sowie aus 20.588,33 € seit dem 01.06.2019, 228
- für den Monat Juni 2019, ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 833,33 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.200,00 € für den Zeitraum vom 01.07.2019 bis 28.05.2020 sowie aus 833,33 € seit dem 01.07.2019, 230
- für den Monat Juli 2019 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 833,33 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.200,00 € für den Zeitraum vom 01.08.2019 bis 08.03.2020, aus 11.108,67 € für den Zeitraum vom 09.03.2020 bis 28.05.2020 sowie aus 833,33 € seit dem 01.08.2019, 332
- für den Monat August 2019 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 833,33 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.200,00 € für den Zeitraum vom 01.09.2019 bis 08.03.2020, aus 8.460,10 € für den Zeitraum vom 09.03.2020 bis 28.05.2020 sowie aus 833,33 € seit dem 01.09.2019, 334
- für den Monat September 2019 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 833,33 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.200,00 € für den Zeitraum vom 01.10.2019 bis 08.03.2020, aus 8.460,10 € für den Zeitraum vom 09.03.2020 bis 28.05.2020 sowie aus 833,33 € seit dem 01.10.2019, 336
- für den Monat Oktober 2019 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 833,33 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.200,00 € für den Zeitraum vom 01.11.2019 bis 08.03.2020, aus 8.460,10 € für den Zeitraum vom 09.03.2020 bis 28.05.2020 sowie aus 833,33 € seit dem 01.11.2019, 338
- für den Monat November 2019 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 833,33 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.200,00 € für den Zeitraum vom 01.12.2019 bis 08.03.2020 aus 8.460,10 € für den Zeitraum vom 09.03.2020 bis 28.05.2020 sowie aus 833,33 € seit dem 01.12.2019, 340
- für den Monat Dezember 2019 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 833,33 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.200,00 € für den Zeitraum vom 01.01.2020 bis 08.03.2020, aus 9.830,62 € für den Zeitraum vom 09.03.2020 bis zum 28.05.2020 sowie aus 833,33 € seit dem 01.01.2020, 442

für den Monat Januar 2020 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 850,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.455,00 € für den Zeitraum vom 01.02.2019 bis zum 08.03.2020, aus 10.359,04 € für den Zeitraum vom 09.03.2020 bis zum 28.05.2020 sowie aus 850,00 € seit dem 01.02.2020,

- für den Monat Februar 2020 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 850,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 11.455,00 € für den Zeitraum vom 01.03.2019 bis zum 08.03.2020, aus 8.715,10 € für den Zeitraum vom 09.03.2020 bis 28.05.2020 sowie aus 850,00 € seit dem 01.03.2020, 446
- für den März 2020 ein weiteres Arbeitsentgelt in Höhe von 850,00 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz aus 8.715,10 € für den Zeitraum vom 01.04.2020 bis 28.05.2020 sowie aus 850,00 € seit dem 01.04.2020. 478
- 2. Es wird festgestellt, dass die Beklagte dem Kläger ab Juli 2020 ein monatliches Grundgehalt in Höhe von 11.105,00 € brutto schuldet. 490
- 3. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Auskunft über die von der Beklagten zu seiner Person 532
  - a) im Zusammenhang mit den Untersuchungen zu angeblichen Unregelmäßigkeiten bei der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern, 53
    - b) im Zusammenhang mit den Untersuchungen um die Buchung von Tagungshotels für die GBR-Sitzungen und 55
- im Zusammenhang mit sonstigen Anschuldigungen verarbeiteten personenbezogenen Daten zu erteilen, dies im Hinblick auf 56
  - die Zwecke der Datenverarbeitung, 558
  - die Empfänger, gegenüber denen die Beklagte die personenbezogenen Daten des Klägers offengelegt hat oder noch offenlegen will, 590
  - die Speicherdauer sowie 632
  - die Herkunft der personenbezogenen Daten des Klägers, soweit die Beklagte diese nicht beim Kläger selbst erhoben hat. 634
- 4. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger Kopien der bei der Beklagten 636
  - a) im Zusammenhang mit den erfolgten Untersuchungen zu angeblichen Unregelmäßigkeiten bei der Vergütung von Betriebsratsmitgliedern, 67

b) im Zusammenhang mit den Untersuchungen um die Buchung von Tagungshotel für die GBR-Sitzungen und	68
c) im Zusammenhang mit sonstigen Anschuldigungen zu seiner Person bzw. die gegen ihn erhobenen Vorwürfe,	69
betreffenden, verarbeiteten Daten, einschließlich der Dokumentation der Untersuchungsmaßnahmen und -ergebnisse, der Befragungsprotokolle, der Hinweise von Hinweisgebern, der ausgewerteten E-Mailkommunikation und sonstiger den Kläger betreffenden Daten, zur Verfügung zu stellen.	70
• 5. Die Beklagte wird verurteilt,	772
a) dem Kläger Auskunft über die Namen der Empfänger der in der Unterlage „Gutachterliche Überprüfung und Bewertung der Betriebsratsvergütung von I.“ unter Ziff. 2. Buchst. g) letzter Spiegelstrich wiedergegebenen Informationen („Unterschriften unter die relevanten Schreiben und Vertragsänderungen von I., I. und I. zahlbar. I. und I. haben anlässlich der Aufnahme von I. in den „Top-Executive“-Kreis (2017/2018) einen Vertrag für I. aufgesetzt und unterzeichnet, der eine zusätzliche und im Unternehmen so nicht vorgesehene Bonuszahlung enthält.“) zu erteilen;	73
b) die in vorstehend unter a. aufgeführten Information gemäß Art. 16 DSGVO durch Erklärung gegenüber den Empfängern in der Form zu berichtigen, dass die angedeutete Vergütungsvereinbarung zwischen dem Kläger und der Beklagten in keiner Weise anstößig oder sonst zu beanstanden war, es sich nicht um unübliche Vergütungsregelung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer handelte und die Information an den jeweiligen Empfänger nicht hätte erfolgen dürfen;	74
c) es bei Meidung eines für jeden Fall der Zuwiderhandlung zu zahlenden Ordnungsgeldes bis zu 50.000,00 €, ersatzweise Ordnungshaft zu unterlassen, die in vorstehend unter a) aufgeführte Information so oder sinngemäß zu verbreiten.	75
Die Beklagte beantragt,	76
die Klage abzuweisen.	77
Sie ist zunächst der Auffassung, dass der Kläger zutreffend in Level 4 eingestuft worden sei. Sie bestreitet, dass die Führungskraft des Klägers diesen in Level 5 eingestuft habe und dies im Personaltool der Beklagten hinterlegt worden sei.	78
Bei der Ermittlung des VLE-Faktors sei die Beklagte zutreffend von einem Faktor 1,0 ausgegangen. Es sei unzulässig, bei der Ermittlung des VLE-Faktors auf die Vergangenheit zurück zu blicken. Da die Tabellen-Matrix für die Ermittlung des VLE-Faktors eine Spannbreite von 1,0-1,3 vorsehe, sei die Ermittlung des VLE-Faktors in Höhe von 1,0 durch die Beklagte zulässig.	79
Die Beklagte ist überdies der Auffassung, dass sie den Auskunftsanspruch des Klägers über die über ihn gespeicherten Daten hinreichend erfüllt habe. Weitergehende Auskunftsansprüche oder Ansprüche auf Erteilung von Kopien von Unterlagen beständen nicht, da insoweit Rechte Dritter schützenswert seien.	80

Hinsichtlich des Widerrufs von Behauptungen über Bonusvereinbarungen betreffend den Kläger, sei aus dem Zusammenhang klar, dass es sich bei der Nennung des Namens des Klägers um ein Versehen handele. Gemeint gewesen sei vielmehr das betreffende Betriebsratsmitglied. Aufgrund dieser Offenkundigkeit bestehe kein weiterer Anspruch des Klägers.

Hinsichtlich des weiteren Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen und auf die Sitzungsprotokolle verwiesen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Klage ist teilweise begründet, im Übrigen aber unbegründet.

1. Soweit der Kläger die Erhöhung des Jahreszieleinkommens ab dem 01.01.2019 begehrt, ist die Klage unbegründet. Ein Anspruch des Klägers hierauf besteht nicht gemäß § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit der vertraglichen Vereinbarung der Parteien vom 24.04.2018.

Die Anspruchsvoraussetzung „Wertung im Performancelevel 5 oder höher in der PEB-Runde 2018/19“ ist nicht erfüllt. Der Kläger ist in der PEB-Runde 2018/19 nur mit dem Performancelevel 4 eingestuft worden. Diese Einstufung durch die Beklagte ist nicht zu beanstanden.

Im Rahmen eines Prozesses über Leistungen des Arbeitgebers, die von einer Beurteilung des Arbeitnehmers abhängen, kann diese Beurteilung nicht durch das Gericht überprüft und durch eine andere Beurteilung ersetzt werden. Vielmehr kann eine Beurteilung nur mit dem Klageantrag angegriffen werden, die erteilte Beurteilung abzuändern und nach Maßgabe des Gerichtes neu zu erteilen. Beurteilungen können nur daraufhin kontrolliert werden, ob der Beurteiler allgemeine Beurteilungsmaßstäbe beachtet, alle wesentlichen Umstände berücksichtigt und fehlerfreies Verhalten eingehalten hat. Dagegen ist es den Gerichten verwehrt, eine vom Arbeitgeber erteilte Beurteilung durch eigene Bewertung mit einem bestimmten Ergebnis zu ersetzen (*vergl. LAG München, 15. 09.2016, 2 Sa 386/14, m.w.N.*).

Auf eine anderweitige Beurteilung zieht dagegen das insoweit unberechtigte Begehren des Klägers. Er ist der Auffassung, dass die Beklagte ihn mit dem Level 5 hätte einstufen müssen, wie es nach seiner Behauptung sein Vorgesetzter bereits getan hatte. Aufgrund des Vorbringens des Klägers und dem unstreitigen Vortrag der Parteien kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Beurteilung der Beklagten fälschlicherweise erfolgt ist, und deren Beurteilung durch eine Beurteilung des Gerichtes entsprechend des klägerischen Begehrens zu ersetzen ist.

Zwar weist der Kläger zu Recht auf den zeitlichen Zusammenhang einer vermeintlichen Herabstufung des Vorschlags des Vorgesetzten von Level 5 auf das letztlich erteilte Level 4 im Zusammenhang mit der Kündigung hin. Zugleich übersieht der Kläger aber bei seiner Argumentation die Systematik des Personalentwicklungs- und Beurteilungssystems PEB entsprechend der GBV PEB. Dazu bestimmt § 7, dass die PEB-Runde aus der jeweiligen Führungskraft, der übergeordneten Führungskraft und Vertretern der Personalorganisation besteht. In der PEB-Runde macht zunächst die Führungskraft eine Einschätzung, die dann in der PEB-Runde erörtert und festgelegt wird. Gemäß § 7 Abs. 4 trifft die finale Entscheidung über die Einschätzung der Performance bei derart „abschließenden PEB-Gesamtrunde“ die Geschäftsführung. Die Einschätzung über die Beurteilung des Mitarbeiters ist daher nicht, wie vom Kläger herangezogen, die Führungskraft, sondern die gesamte PEB-Runde mit

abschließender Entscheidung der Geschäftsführung. Letztlich sind nur die übergeordneten Führungskräfte in der Lage, die Leistungen eines Mitarbeiters im Vergleich zu anderen Mitarbeitern anderer Arbeitsbereiche zu beurteilen und gegebenenfalls auch anders einzuschätzen, als die unmittelbare Führungskraft. Eine solche „Überbeurteilung“ ist Beurteilungssystemen nicht fremd und soll die Transparenz und Vergleichbarkeit der Beurteilungen gewährleisten. Insbesondere mit der Tatsache, dass der Kläger die Tätigkeit als Leiter Legal neu übernommen hatte, erscheint daher eine nach unten abweichende Beurteilung des Klägers gegenüber der Einschätzung seines Vorgesetzten nicht unbillig und daher nicht angreifbar. Allein ein zeitlicher Zusammenhang mit der Kündigung vermag daran nichts zu ändern.

Daher scheidet ein Anspruch des Klägers auf eine Erhöhung des Jahreszieleinkommens ab dem 01.01.2019 um jeweils 833,33 € monatlich bisher für das Jahr 2019 und nachfolgend auf 850,00 € brutto monatlich aus. 90

Insoweit war die Klage abzuweisen. 91

2. Zulässig und teilweise begründet ist die Klage, soweit der Kläger einer Erhöhung des variablen Leistungseinkommens für das Jahr 2018 geltend macht. 92

Der Kläger kann eine solche Erhöhung in Höhe von 9.877,50 € brutto geltend machen gemäß § 611a Abs. 2 BGB in Verbindung mit der GBV VLE. Darüber hinaus ist die Klage unbegründet. 93

Die VLE 2018 ist vorliegend zu ermitteln auf der Basis eines VLE-Faktors von 1,3. Weder der von der Beklagten ermittelte VLE-Faktor 1,0 noch der vom Kläger ermittelte VLE-Faktor 1,6 sind zutreffend. 94

Ermittelt wird der VLE-Faktor aufgrund der Tabellen-Matrix nach § 7 Abs. 4 GBV-VLE. Obwohl beide Parteien keine Anhaltspunkte für eine Zielvereinbarung vorgetragen haben, gehen beide Parteien von einer Zielerfüllung durch den Kläger von 100 % aus. Für eine „Gesamtzielerfüllung“ von 91 % bis 100 % bestimmt die Tabellen-Matrix aus § 7 Abs. 4 GBV-VLE einen VLE-Faktor mit einer Spannbreite von 1,0-1,3. Dabei ist die Einstufung des Klägers in die Leistungsstufe IV aus den oben genannten Gründen nicht zu beanstanden. Aus dem Sinn und Zweck der GBV-VLE nach § 2 Abs. 1 ist die Festsetzung des VLE-Faktors auf 1,0 durch die Beklagte ermessensfehlerhaft. Soll nach der GBV-VLE die Zielerreichung der Mitarbeiter entsprechend honoriert werden, kann ohne die Nennung von weiteren Gründen eine Zielerreichung von 100 % nicht mit dem niedrigsten Faktor der Spannbreite aus der Matrix bewertet werden. Ohne weitere in ein billiges Ermessen einzufließende Gründe kann lediglich eine Zielerreichung im unteren Teil des Spektrums von 91 % bis 100 % gleichfalls zu einem VLE-Faktor im unteren Bereich der Spanne von 1,0-1,3 führen. Spiegelbildlich kann eine Zielerfüllung von 100 % ohne weitere Gründe im Rahmen des billigen Ermessens nur zu einem VLE-Faktor im höheren Bereich der Spannbreite von 1,0-1,3 liegen. 95

Da beide Parteien keine Anhaltspunkte vorgetragen haben, die im Wege des billigen Ermessens bei der Bestimmung des VLE-Faktors im Rahmen der Spannbreite 1,0-1,3 zu berücksichtigen wären, ist als zutreffender Faktor der höchste Faktor in der Spannbreite mit 1,3 zu bestimmen. Mit diesem Faktor ermittelt sich zugunsten des Klägers ein Gesamtanspruch in Höhe von 42.802,50 €, worauf die Beklagte einen Teilbetrag in Höhe von 32.175,00 € gezahlt hat. 96

Im Umfang des Differenzbetrages in Höhe von 9.877,50 € brutto war der Klage daher stattzugeben. Im Übrigen war sie diesbezüglich abzuweisen.

3. Soweit der Kläger als Teil seiner Zahlungsansprüche die Zinsansprüche aus verspätet erfolgter Zahlung der regelmäßigen Vergütungsansprüche und der erhöhten VLE geltend macht, so bestehen die Ansprüche im austenorierten Umfang aufgrund des Verzuges der Beklagten gemäß §§ 286, 288 Abs. 1 BGB. Insoweit war der Klage stattzugeben. Soweit die Zinsansprüche der Höhe nach und des zeitlichen Umfangs nach den austenorierten Umfang übersteigen, war die Klage unbegründet und insoweit abzuweisen. 98

4. Soweit der Kläger Auskunft über die von ihm näher bezeichneten Daten verlangt, so ist die Klage unbegründet. 99

Die Beklagte hat den grundsätzlich bestehenden Anspruch des Klägers auf Auskunftserteilung nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO erfüllt, die mit den Klageanträgen weitergehend geltend gemachten Auskunftsansprüche bestehen derzeit jedenfalls nicht. 100

Die Beklagte hat ihre Auskunftspflicht nach Art. 15 Abs. 1 2. Halbsatz durch die Auskunft vom 22.01.2020 auf den Seiten 3-6 erfüllt. Dabei hat sie die allgemeine Auskunftspflicht erfüllt. 101

Weitergehende Auskunftsansprüche des Klägers sind noch nicht fällig, da der Kläger solche Auskunftsansprüche bisher nicht hinreichend konkretisiert hat. 102

Der Umfang der Auskunftspflicht des Verantwortlichen nach Art. 15 Abs. 1 DSGVO bestimmt sich nach der Konkretheit des Auskunftersuchens. 103

Dies ergibt sich aus dem Erwägungsgrund 63 zur DSGVO, der hierzu ausführt: 104

„Verarbeitet der Verantwortliche eine große Menge von Informationen über die betroffene Person, so sollte er verlangen können, dass die betroffene Person präzisiert, auf welche Informationen oder welche Verarbeitungsvorgänge sich hier Auskunftssuchen bezieht, bevor er ihr Auskunft erteilt.“ 105

a) Die Folgen aus dieser Formulierung im Erwägungsgrund zu Art. 15 DSGVO werden unterschiedlich bewertet. Teilweise werden allgemeine Auskunftsverlangen im Klagewege als unzulässig im Sinne des § 46 Abs. 2 ArbGG in Verbindung mit § 253 Abs. 1 Nr. 2 ZPO angesehen. Mit dieser Lösung sollen Ungenauigkeiten insbesondere bei der Zwangsvollstreckung aus einem Urteil und eine Verlagerung des Streits über den Umfang der Auskunft in das Vollstreckungsverfahren vermieden werden. An anderer Stelle wird darauf hingewiesen, dass ein allgemeiner Einwand des unzumutbaren Aufwandes, wie er in Art. 14 Abs. 5b DSGVO vorgesehen ist, in Art. 15 Abs. 1 DSGVO nicht vorgesehen ist (*vergl. Lembke in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, 9. Aufl.; juris*). Daraus wird die Forderung abgeleitet, dass man eine nachvollziehbare zeitliche und inhaltliche Konkretisierung des Auskunftsverlangens fordern müsse (*Lenz, ArbRB 2019, 150 ff., 152*). Dementsprechend soll der Arbeitgeber auf ein Auskunftsverlangen des Arbeitnehmers verlangen können, dass dieser sein Auskunftsverlangen konkretisiert. Komme der Arbeitnehmer dem Präzisierungsverlangen des Arbeitgebers nicht nach, stehe dies der Durchsetzung seines Auskunftsanspruches entgegen (*vergl. Arbeitsgericht Bonn, 28.4.2020, 1 Ca 2194/19*). 106

Demgegenüber hat das LAG Baden-Württemberg (20.12.2018, 17 Sa 11/18) einen allgemeinen Auskunftsantrag auf Auskunft über personenbezogene Leistungs- und Verhaltensdaten für begründet erklärt, ohne dass eine weitere Präzisierung erfolgt war. 107

- b) Nachdem alle weiteren Anspruchsvoraussetzungen nach Art. 15, Abs. 1 DSGVO vorliegen, ist im vorliegenden Fall entscheidend, ob der Kläger seinen Auskunftsanspruch hinreichend präzisiert hat und Rechte Dritter einem Auskunftsanspruch entgegenstehen. 108
- aa) Dabei kann nach Auffassung der Kammer das Problem eines allgemeinen Auskunftsanspruchs, wie er in Art. 15 DSGVO geregelt ist, nicht über eine „gestufte Darlegungs- und Beweislastverteilung“ (*vergl. Lembke, a.a.O.*) gelöst werden. Darzulegen sind vom Anspruchsinhaber stets ausschließlich anspruchsbegründende Tatsachen. Wenn aber feststeht, dass die DSGVO Anwendung findet, und die Beklagte personenbezogene Daten des Klägers verarbeitet, ist eine weitere Darlegung von Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr erforderlich. 109
- bb) Das überwiegend erkannte Problem, dass ein Arbeitgeber im Verlaufe eines Arbeitsverhältnisses eine Vielzahl von personenbezogenen Daten über Arbeitnehmer erhebt, sowie Probleme im Zwangsvollstreckungsverfahren können nach Auffassung der Kammer nur über eine Art „abgestufte Anspruchs- und Erfüllungslast“ gelöst werden, die beinhaltet, dass nur das erfüllt werden muss, was auch verlangt worden ist. 110
- Dies ergibt sich nach Auffassung der Kammer auch aus dem Erwägungsgrund 63 zu DSGVO. Diese abgestufte Anspruchs- und Erfüllungslast besagt, dass der Arbeitgeber bei einem allgemein gehaltenen Auskunftsanspruch auch nur die „folgenden Informationen“ gemäß Art. 15 Abs. 1 2. Halbsatz DSGVO erteilen muss. Dadurch wird der Arbeitnehmer in die Lage versetzt zu erkennen, zu welchem Zweck, mit welchen Mitteln und mit welcher Zielrichtung der Arbeitgeber persönliche Daten erhoben, gespeichert und gfls. weitergegeben hat. Er kann danach entscheiden, in welche Richtung sein weitergehendes Auskunftsinteresse geht. 111
- Daher wäre die allumfassende Erfüllung eines allgemein gehaltenen und nicht zielgerichteten Auskunftsersuchens des Arbeitnehmers angesichts einer in der Regel sehr großen Zahl an gespeicherten Daten auch für den Arbeitnehmer nicht zielführend und würde seinem Informationsbedürfnis nicht gerecht, sondern aufgrund der Vielzahl der Daten eher hinderlich. Das Modell einer abgestuften Anspruchs- und Erfüllungslast beeinträchtigt daher nicht die Rechte der Arbeitnehmer, sind fokussiert sie lediglich in ihrem eigenen Interesse. 112
- cc) Eine erweiterte Pflicht zur Konkretisierung eines weitergehenden Auskunftsanspruchs greift immer dann ein, wenn der Arbeitgeber den Auskunftsanspruch nach Art. 15 Abs. 1 2. Halbsatz a) bis h) DSGVO erfüllt hat. Erst danach kann der Arbeitnehmer seinen allgemeinen Auskunftsanspruch so konkretisieren, dass der Arbeitgeber auf ein konkretes Auskunftsersuchen konkrete Auskünfte erteilen kann. 113
- dd) Auf den vorliegenden Fall bezogen, kann der Kläger nach der Erteilung der Auskunft über die „folgenden Informationen“ nach Art. 15 Abs. 1, 2. Hs. DSGVO entscheiden, ob er beispielsweise Informationen darüber haben will, welche ihn betreffenden personenbezogenen Daten die Beklagte bei Hotelbuchungen für Betriebsratsmitglieder gespeichert hat. Er kann weiter entscheiden, ob die Beklagte Auskunft erteilen soll, ob persönliche Daten des Klägers im Zusammenhang mit dem Abschluss von Arbeitsverträgen mit Beschäftigten der Beklagten gespeichert worden sind. Nicht interessieren mag den Kläger möglicherweise, ob persönliche Daten von ihm im Zusammenhang mit eigenen Dienstreisen gespeichert worden sind. Möglicherweise mag ihn auch nicht interessieren, welche persönlichen Daten von ihm in E-Mails einer bestimmten Mitarbeitergruppe gespeichert worden sind. Nachdem die Beklagte mit Schreiben vom 22.01.2020 gegenüber dem Kläger die allgemeine Informationen nach Art. 15 Abs. 1 2. Halbsatz a) bis h) DSGVO erfüllt hat, war 114

die erste Stufe der Auskunftspflichtung der Beklagten abgeschlossen. Weitere Auskunftsansprüche musste der Kläger konkretisieren und präzisieren. Dies ist jedoch mit den zuletzt gestellten Anträgen unter Ziffer 3 nicht erfolgt. Diese Anträge enthalten keine insoweit notwendige Präzisierung hinsichtlich des zeitlichen Umfangs oder der Art der gespeicherten Daten, wie oben beschrieben. Daher war die Beklagte nicht mehr verpflichtet, weitere Erfüllungsverhandlungen vorzunehmen.

c) Ein weitergehender Anspruch des Klägers besteht auch nicht aus der Gesamtbetriebsvereinbarung Compliance. Diese schafft keine eigenständige Anspruchsgrundlagen für ein Auskunftsrecht des Mitarbeiters, sondern verweist in § 6 auf die „gesetzlichen (...) Regelungen zum Datenschutz“. Damit wird lediglich insbesondere auf Art. 15 DSGVO verwiesen. 115

Die Klage war insoweit hinsichtlich der Anträge zu 3. abzuweisen. 116

5. Soweit der Kläger die Zurverfügungstellung von Kopien der gespeicherten Daten unter Konkretisierung von bestimmten Unterlagen verlangt, ist die Klage ebenfalls unbegründet. 117

Der Kläger hat einen solchen Anspruch nicht gemäß Art. 15 Abs. 3 S. 1 DSGVO. 118

Nach Auffassung der Kammer beinhaltet der Anspruch auf Herausgabe einer Kopie der Daten lediglich die Übermittlung einer Liste der gespeicherten Daten. Der Begriff Kopie ist insoweit als ein Exemplar einer Liste von Daten zu verstehen. 119

Dies ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Satz 1 und Satz 2 von Art. 15 Abs. 3 DSGVO und dem sich daraus ergebenden Sinn und Zweck der Norm. Die Vorschrift will bestimmen, dass eine „Kopie“ kostenlos ist und für weitere Kopien ein Entgelt verlangt werden kann. Dies wird deutlich durch einen Blick auf die im Originaltext der Verordnung verwendeten englischen bzw. französischen Begriffe „COPY“ und „COPIE“, die jedenfalls auch mit „Exemplar“ übersetzt werden können. Es sind aus dem Sinn und Zweck der Norm keine Umstände ersichtlich, dass über die Information über das gespeicherte Datum hinaus noch eine Herausgabepflicht von Unterlagen bestehen soll, wie der Kläger es mit seinem Antrag verlangt. Sollte also die Beklagte die Aussage eines Betriebsratsmitgliedes über eine vom Kläger veranlasste Hotelbuchung gespeichert haben, so wäre sie verpflichtet, auf ein entsprechend konkretisiertes Auskunftsersuchen des Klägers diese gespeicherten Daten gegenüber dem Kläger offenzulegen. Eine Herausgabe des Protokolls über diese Aussage beinhaltet die Verpflichtung zur Verfügungstellung einer Kopie gemäß Art. 15 Abs. 3 DSGVO jedoch nicht. 120

Insoweit war der Herausgabeanspruch des Klägers unbegründet und die Klage insoweit abzuweisen. 121

6. Begründet ist die Klage hinsichtlich des Antrages zu 5 a), während die Anträge der Antrag zu 5 bezüglich b) und c) unbegründet ist. Der Auskunftsanspruch des Klägers hinsichtlich der Empfänger der näher genannten Unterlage ergibt sich aus Art. 15 Abs. 1 2. Halbsatz c DSGVO. 122

Nach den oben dargestellten Grundsätzen ist der Anspruch des Klägers hinreichend konkretisiert, sodass sich eine erweiterte Auskunftspflicht der Beklagten ergibt. Die Beklagte hat auch nicht dargelegt, dass anderweitige Rechte Dritter die Auskunftserteilung über die Empfänger der gutachterlichen Unterlage widersprechen. Daher ist der Auskunftsanspruch 123

des Klägers begründet.

Unbegründet ist der Antrag hinsichtlich des Teiles b) und c). 124

Ein Widerruf der im Gutachten getätigten Äußerungen über Bonuszahlungen für den Kläger kann der Kläger nicht beanspruchen, da in der Bezeichnung „eine zusätzliche im Unternehmen so nicht vorgesehene Bonuszahlung“ lediglich eine Wertung und keine Tatsachenbehauptung liegt. 125

Eine Verbreitung entsprechend des Antrages zu 5 c) ist nicht generell unzulässig. Aus berechtigtem Interesse ist die Beklagte durchaus berechtigt, gegenüber Dritten zu behaupten, dass der Vertrag des Klägers eine zusätzliche im Unternehmen so nicht vorgesehene Bonuszahlung enthält. Daher ist der allgemein gehaltene Unterlassungsantrag des Klägers unbegründet. 126

Hinsichtlich des Antrages zu 5 a) war der Klage insoweit stattzugeben. Im Übrigen war der Klageantrag zu 5 abzuweisen. 127

7. Die Kostenentscheidung ergibt sich aus § 46 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit § 92 Abs. 1 S. 1 ZPO. 128

Der Streitwert wurde ermittelt gemäß § 61 Abs. 1 ArbGG in Verbindung mit §§ 3 ff. ZPO. 129

Aufgrund der Besonderheiten des Einzelfalls kommt eine gesonderte Zulassung der Berufung gemäß § 64 Abs. 3 ArbGG nicht in Betracht. 130