

DATENSCHUTZ- BERATER

» Ihr zuverlässiger Partner für Datenschutz und Datensicherheit

Chefredakteur: Dr. Carlo Piltz

Schriftleitung: Dr. Alexander Golland, Tilman Herbrich, Philipp Quiel, Laurenz Strasse Meyer

Editorial

Dr. Carlo Piltz

Art. 9 DSGVO – ein Mysterium mit offenen Fragen

Seite 137

Stichwort des Monats

Dr. Stefan Brink

Digitale Kontaktnachverfolgung soll bei der Pandemie-Bekämpfung helfen

Seite 138

Datenschutz im Fokus

Niklas Vogt

Das dänische Bußgeldmodell: Ein Vorbild für Deutschland?

Seite 142

Dr. Tobias Brors, Leon Valentin Werlitz und Sascha Maschek

Auskunftsansprüche gegen den Arbeitgeber – Welche Lösungen gibt es für diese neue Herausforderung?

Seite 147

Stefan Hessel und Maximilian Leicht

Facebook, Twitter & Co. – Risiken für Unternehmen bei gemeinsamer Verantwortlichkeit

Seite 151

Guido Hansch

Referentenentwurf zum Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG-E)

Seite 155

Aktuelles aus den Aufsichtsbehörden

Dr. Alexander Golland

Datenschutzkonforme Test-, Impf- und Genesungskontrollen in Betrieben der Privatwirtschaft

Seite 158

Rechtsprechung

Dr. Wulf Kamlah

Betrugspräventionssysteme vor dem OLG Karlsruhe

Seite 161

Sabrina Otto

Medienprivileg unerheblich: Gleiches Ergebnis bei der Interessenabwägung nach KUG und DSGVO

Seite 164

▪ Nachrichten Seite 140 ▪ Service Seite 168

Dr. Tobias Brors, Leon Valentin Werlitz und Sascha Maschek

Auskunftsansprüche gegen den Arbeitgeber – Welche Lösungen gibt es für diese neue Herausforderung?

In Konflikten, meist rund um die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, machen immer mehr Arbeitnehmer von ihrem Auskunftsanspruch Gebrauch. Dies bringt Arbeitgeber in der Praxis in Bedrängnis. Zur Vermeidung von aufwendigen internen Recherchen und Datenzusammenstellungen, die regelmäßig unter Einsatz großer Personalressourcen manuell durchgeführt werden müssen, fühlen sich Arbeitgeber häufig geneigt, den Arbeitnehmer durch Zahlung einer höheren Abfindung von der Verfolgung seines Auskunftsanspruches abzubringen. Der Auskunftsanspruch wird damit zu einem taktischen Verhandlungsmittel. Welche rechtlichen oder technischen Wege gibt es, um diesem Problem zu begegnen?

Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen ist in einer Vielzahl der Fälle ein komplizierter und langwieriger Prozess. Die Gründe für eine Beendigung können verschieden sein und verschieden vollzogen werden. Im Regelfall spricht der Arbeitgeber eine Kündigung aus. Häufig folgt darauf eine Kündigungsschutzklage. Stehen auf beiden Seiten die Zeichen auf Trennung, geht es aus rechtlicher Sicht vordergründig um die Wirksamkeit der Kündigung und aus praktischer Sicht oft lediglich um die Höhe einer möglichen Abfindung. Seit Inkrafttreten der DSGVO werden Trennungs- und Kündigungsschutzprozesse immer regelmäßiger von sogenannten Auskunftsverlangen begleitet, die Arbeitgeber vor große Herausforderungen stellen. Die Auskunftsansprüche bringen für Arbeitgeber einen immensen Arbeitsaufwand sowie Haftungsrisiken mit sich und haben aufgrund der zunehmenden Zahl der Fälle eine wachsende Bedeutung in der arbeitsrechtlichen Beratungspraxis. Folglich stellt sich die Frage, ob das Arbeitsrecht Lösungen bietet und vor allem, welche technischen Möglichkeiten es gibt, wenn Arbeitgeber an rechtliche und praktische Grenzen stoßen.

Auskunftsanspruch nach Art. 15 DSGVO

Auskunftsansprüche sind dem Arbeitsrecht nicht fremd. Sie sind schon länger in zahlreichen Gesetzen vorgesehen. Jedoch war ihre praktische Bedeutung als Taktikmittel im Prozess bisher eher gering. Dies hat sich mit dem Inkrafttreten des DSGVO geändert: Gemäß Art. 15 Abs. 1 und 3 DSGVO kann der Arbeitnehmer Auskunft vom Arbeitgeber darüber verlangen, ob dieser personenbezogene Daten verarbeitet. Der Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers erstreckt sich darüber hinaus darauf, welche Daten zu welchem Verarbeitungszweck und mit welcher Speicherdauer verarbeitet werden. Hinzu kommt, dass der Arbeitnehmer eine Kopie der verarbeiteten personenbezogenen Daten verlangen kann. Da die Verarbeitung personenbezogener Daten im Arbeitsverhältnis nahezu unumgänglich ist, erstreckt sich der Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers regelmäßig auf eine Vielzahl von Informationen. Umfasst sind Schichtpläne, Gehaltsabrechnungen, sämtliche

E-Mails, (WhatsApp)Kommunikation auf dem Diensthandy sowie Bilder von Firmenveranstaltungen, um nur eine Auswahl an Vorgängen aus dem Arbeitsverhältnis zu nennen, bei denen personenbezogene Daten verarbeitet werden. Es lässt sich unschwer erahnen, dass die Menge an im Arbeitsverhältnis verarbeiteten Daten schnell vollkommen unüberschaubar wird.

Neben der Komplexität eines Auskunftsanspruches kommt für Arbeitgeber auch noch der Faktor Zeit erschwerend hinzu. Der Auskunftsanspruch muss gemäß Art. 12 Abs. 3 DSGVO „unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags“ erfüllt werden. Diese Frist kann um maximal zwei Monate verlängert werden, worüber der Arbeitnehmer binnen der Monatsfrist und unter Angabe von Gründen zu informieren ist.

Immenser Beantwortungsaufwand

Nicht zu Unrecht gilt der Auskunftsanspruch mittlerweile als „Albtraum“ für Arbeitgeber. Zwar verfolgt die DSGVO den Schutz personenbezogener Daten und der Auskunftsanspruch dient in erster Linie Transparenzzwecken. Doch in der Praxis wird der Auskunftsanspruch zum Druckmittel in Verhandlungen instrumentalisiert.

Im Arbeitsverhältnis wird der Auskunftsanspruch gegen den Arbeitgeber gerne dann geltend gemacht, wenn der Trennungsprozess bereits angeschoben ist. Demnach sehen sich Arbeitgeber einem Auskunftsanspruch oft nach Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ausgesetzt. Aber auch im Zuge außergerichtlicher Trennungsverhandlungen ist ein deutlicher Anstieg der geltend gemachten Auskunftsansprüche zu verzeichnen. Für den Arbeitnehmer ist die Geltendmachung einfach und kostengünstig. Es genügt ein Zweizeiler, für den sich viele Vorlagen im Internet finden lassen. Aber auch die Rechtsbeistände der Arbeitnehmer haben das Druckpotential des Auskunftsanspruches längst entdeckt und gebrauchen diesen zunehmend als Druckmittel gegen den Arbeitgeber.

Wird der Auskunftsanspruch geltend gemacht, bedeutet dies fast immer einen großen Arbeitsaufwand für den Arbeitgeber. Die begehrten Informationen sind in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache zur Verfügung zu stellen. Je länger ein Arbeitnehmer beschäftigt war, desto mehr personenbezogene Daten sind verarbeitet worden. Hinzu kommt, dass ein Großteil der Informationen (noch) nicht digital verarbeitet wurde und dementsprechend nicht so leicht abgerufen werden kann. Zudem müssen Dritte betreffende Informationen geschwärzt werden. In der Praxis kommt es bisweilen zu Fällen, in denen ganze Teams tage- oder wochenlang mit Beantwortung eines einzigen Auskunftsverlangens beschäftigt sind. Hunderte Arbeitsstunden fielen in Personalabteilungen von Arbeitgebern an, die einen Auskunftsanspruch vollumfänglich beantworteten. Zwar besteht die Möglichkeit, eine Auskunft zu verweigern, wenn diese nur mit unverhältnismäßigem Aufwand zu erteilen ist. Wo aber diese Unverhältnismäßigkeit anfängt, ist in der Praxis nicht immer leicht zu beurteilen. Verweigert man die Auskunft zu leichtfertig, wird im Ergebnis der Auskunftsanspruch verletzt und der Arbeitgeber macht sich schadensersatzpflichtig.

Beliebtes Druckmittel in Verhandlungen

Angesichts dessen ist es wenig überraschend, dass Arbeitnehmer immer häufiger das große Druckpotential dieses Auskunftsanspruchs ausschöpfen. Unvorbereitete Arbeitgeber geraten dadurch in Bedrängnis. Sie sind nicht mit der Problematik vertraut und haben deswegen keine adäquaten Lösungen parat. Wird von dem Auskunftsanspruch Gebrauch gemacht, ist das Ziel dabei regelmäßig, eine noch zu verhandelnde Abfindungszahlung in die Höhe zu treiben. Viele Arbeitnehmer sind – gegen Zahlung einer entsprechenden Abfindung – dazu bereit, auf ihren Auskunftsanspruch doch noch zu verzichten. Arbeitgeber, die mit einem Auskunftsverlangen überfordert sind oder die eigenen Ressourcen nicht für dessen Bearbeitung beanspruchen wollen, können sich oftmals nur gegen ein paar tausend Euro „freikaufen“. Bisher geht diese Rechnung einzelner Arbeitnehmer auch in vielen Fällen auf.

Lösungen aus der arbeitsrechtlichen Praxis

Aus arbeitsrechtlicher Sicht gibt es verschiedene Möglichkeiten, um auf ein Auskunftsverlangen des Arbeitnehmers nach Art. 15 DSGVO zu reagieren. Zunächst besteht die Möglichkeit, den Anspruch zu erfüllen. Andererseits kann der Arbeitgeber im Rahmen eines Vergleichs oder einer außergerichtlichen Vereinbarung versuchen, den Arbeitnehmer zu einem Verzicht zu bewegen. In diesem Fall kommt der Arbeitgeber um die Zahlung einer Abfindung allerdings nicht herum. Aufgrund des immensen Arbeitsaufwands, den die Beantwortung eines Auskunftsverlan-

gens mit sich bringt und der kurz bemessenen Fristen, müssen Arbeitgeber in jedem Fall schnell eine Entscheidung treffen. Eine Verzögerung des Auskunftsanspruchs oder ein Untätigbleiben kommen regelmäßig nicht in Betracht, denn es drohen Schmerzensgeldansprüche und nicht unempfindliche Bußgelder. Bei Verletzung des Auskunftsanspruchs haben die Arbeitsgerichte zuletzt einen immateriellen Schaden des Arbeitnehmers angenommen und Arbeitnehmer in mehreren Fällen aufgrund der bloßen Verzögerung oder Nichterteilung der Auskunft Schadensersatz in Höhe von 5.000 Euro zugesprochen. Bei einer Häufung von Verstößen drohen zudem hohe Bußgelder.

Zu hoffen bleibt auf eine Einschränkung der Auskunftsansprüche durch die Arbeitsgerichte, wenn offenkundig eine mutwillige Geltendmachung vorliegt. Zwar gilt der Auskunftsanspruch nicht uferlos, wie die bisherigen Entscheidungen der Instanzgerichte zeigen. Eine höchstrichterliche Klärung der Reichweite des Art. 15 DSGVO steht allerdings noch aus. Hieran ändert sich auch nichts durch die aktuelle Entscheidung des BAG vom 27.4.2021 (BAG, Urt. v 27.4.2021 – 2 AZR 342/20). Enttäuschend für die Praxis hat das BAG keine Aussage zu der inhaltlichen Reichweite des Auskunftsanspruches getroffen, sondern den Auskunftsanspruch lediglich wegen fehlender inhaltlicher Bestimmtheit in dem konkreten Fall abgelehnt. Arbeitgeber werden auch weiterhin nur in Einzel- und Ausnahmefällen Auskunftsansprüche von Arbeitnehmern zurückweisen können, wenn z. B. Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse betroffen sind. Auch die Unzumutbarkeit der Informationsbeschaffung kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer grundsätzlich entgegenhalten. Wie weit die Interessen der Arbeitgeber an dieser Stelle tatsächlich Berücksichtigung finden, bedarf weiterer Klärung durch die Arbeitsgerichte und kann aktuell nur erahnt werden. In jedem Fall sind wohl hohe Anforderungen an die Ausnahmetatbestände zu stellen, die eine Einschränkung des Auskunftsanspruchs im Einzelfall rechtfertigen können.

Dementsprechend werden Auskunftsansprüche weiter ein wichtiges Thema für Arbeitgeber bleiben. Machen Arbeitnehmer diesen Anspruch geltend, wird es für Arbeitgeber zeit- und kostenintensiv. Da das Arbeitsrecht für den Arbeitgeber bisher nur wenig praktikable Lösungen zulässt, gilt es für Arbeitgeber zunächst auf andere Mittel zurückzugreifen. Im Hinblick auf die Auskunftsansprüche sollten Arbeitgeber darauf bedacht sein, Klagen möglichst zu vermeiden. Wird ein Anspruch erstmal (gerichtlich) geltend gemacht, ist es für Arbeitgeber schon zu spät. Oft bleibt dann nur noch der Weg über eine Abfindung. Je nach Verhandlungsgeschick kann der arbeitnehmerseitige Verzicht auf den Auskunftsanspruch den Arbeitgeber mehrere tausend Euro kosten, die sich regelmäßig zum „normalen“ Abfindungspaket hinzuaddieren.

Umso wichtiger bleibt es für Arbeitgeber, Auskunftsansprüche im Rahmen eines wohlüberlegten Konzepts anzugehen. Jede Personalabteilung sollte mit den Hintergründen und gesetzlichen Gegebenheiten (z. B. Fristen) vertraut sein. Darüber hinaus sollten die Zuständigkeiten klar verteilt sein, sodass keine Zeit bei der Einschätzung und Bearbeitung eines Auskunftsanspruchs verloren geht. Werden Auskunftsansprüche geltend gemacht, empfehlen wir Arbeitgebern ein proaktives Management. Checklisten und Verfahrensverzeichnisse sind heranzuziehen. Suchprozesse sollten klar definiert werden, um den Datenbestand möglichst schnell und einfach aufzuarbeiten. Hierbei dürfte eine enge Kooperation mit der eigenen IT-Abteilung unerlässlich sein. Erweckt der Arbeitgeber den Anschein, dass er die Bearbeitung des Auskunftsanspruchs im Griff hat, kann er das Druckpotential verringern. Allein durch Mittel der klassischen Rechtsberatung lässt sich das beschriebene Problem jedoch kaum bändigen. Der Schlüssel liegt in der Technologie. Nur wenn Auskünfte gewissermaßen per Knopfdruck erteilt werden können, verlieren die Auskunftsansprüche ihr Druckpotential. Doch wie steht es tatsächlich um die Beantwortung von Auskunftsansprüchen per Knopfdruck?

Technische Lösungen

Je nach Unternehmensgröße und historischer Entwicklung der internen IT können personenbezogene Daten über zig oder in extremen Fällen gar hunderte Systeme verteilt gespeichert sein. Bei Mitarbeiterdaten denkt man zwar vorrangig nur an HR-Systeme, tatsächlich finden sich diese Daten aber typischer Weise auch in Systemen zur Kundenpflege (CRM) oder Auftragsverarbeitung (ERP) und etlichen anderen wieder. Mitarbeiter buchen Stunden auf Kundenprojekte oder wickeln Einkäufe ab. Bei derartigen Vorgängen handelt es sich um transaktionale Daten, die zusätzlich zu den Stammdaten laufend entstehen. Diese transaktionalen Daten sind bei einem Auskunftsbegehren ebenso zu berücksichtigen. Immerhin handelt es sich im Regelfall dabei aber um strukturierte Datensätze, die für eine Beantwortung prinzipiell automatisiert und feingranular verarbeitet werden können.

Noch herausfordernder wird die Situation dadurch, dass auch unstrukturierte Datensätze wie Dokumente, E-Mails, oder Sitzungsprotokolle sowie gänzlich nicht digitale Daten im Aktenschrank vorhanden sind und ebenfalls in der Auskunft enthalten sein müssen. Diese Datenquellen sind nicht nur automatisiert schwierig bis gar nicht zugänglich, sondern oft auch mit Daten anderer Personen oder auch Geschäftsgeheimnissen vermischt, die in einer Auskunftserteilung an das primäre Datensubjekt selbstverständlich nicht enthalten sein dürfen. Obwohl es im Bereich Data Profiling zwar technische Ansätze gibt, um personenbezogene Daten zu lokalisieren und ggf. zu anonymisieren, lässt sich dadurch nicht ihre Zugehörigkeit zu unterschiedli-

chen natürlichen Personen verlässlich beurteilen. Die Beantwortung von Auskunftsansprüchen per Knopfdruck bleibt zumindest für unstrukturierte Daten daher bis auf Weiteres ein frommer Wunsch.

Zielführend ist daher eine Strategie der Vermeidung bzw. Minimierung von unstrukturierten personenbezogenen Daten, sodass sie im Bedarfsfall mit überschaubarem Aufwand manuell gesichtet und in eine Auskunftserteilung inkludiert werden können.

Wesentlich bessere Möglichkeiten gibt es für strukturierte Daten. Auf Basis von solidem Datenmanagement und geeigneter Tools ist es Organisationen prinzipiell sehr wohl möglich einem Auskunftsersuchen vollumfänglich automatisiert Folge zu leisten.

Corporate Data Governance als Grundlage

Der Begriff „Corporate Data Governance“ steht für ein ganzheitliches Management von Daten, die in einem Unternehmen oder einer Organisation verarbeitet werden. Es beinhaltet Richtlinien und Vorgehensweisen, um die Qualität, den Schutz und die Sicherheit der Daten zu gewährleisten und sorgt für die Einhaltung rechtlicher Vorgaben, wie z. B. der DSGVO.

Ein wesentlicher Bestandteil dieser Datenkultur ist ein unternehmensweites Datenmodell, aus dem genau hervorgeht, welche Daten auf welchen Systemen liegen, wie diese zueinander in Beziehung stehen und welche Datenflüsse es zwischen diesen Systemen gibt bzw. geben darf. Hier erkennt man bereits eine gewisse inhaltliche Überschneidung zu den Verarbeitungstätigkeiten im Sinne der DSGVO. Diese definieren nämlich auf ähnliche Weise, welche Daten in sämtlichen Geschäftsprozesse wie verarbeitet werden, also insbesondere wo sie entstehen und in welchen Systemen sie gespeichert werden. Verarbeitungstätigkeiten beschreiben diese Prozesse auf Ebene von Datenkategorien, nicht aber auf Ebene von Objekten, Tabellen und atomaren Datenfeldern, was für ein exaktes Datenmodell und Compliance-Automatisierung jedoch notwendig ist. Verarbeitungstätigkeiten sind dennoch ein wertvolles Instrument, um sich in großen Systemlandschaften einen globalen Überblick zu verschaffen, bevor die Systeme im Einzelnen genau zur Modellbildung analysiert werden („Top-down-Strategie“).

Ein alternativer Ansatz zur Modellierung ist der Einsatz von sog. Data Discovery Tools, mit deren Hilfe sich personenbezogene Daten in den Systemen lokalisieren lassen. Sind die relevanten Daten identifiziert, kann ihr Zusammenspiel in systemübergreifenden Relationen und Prozessen analysiert werden („Bottom-up-Strategie“), was ebenso zum gewünschten Ergebnis eines genauen unternehmensweiten Datenmodells führt.

Systemanbindung und Automatisierung

Die Erkenntnis, wo welche Daten im Unternehmen liegen, ist noch nicht ausreichend, um diese jederzeit ohne manuellen Aufwand zugänglich machen zu können. Dazu müssen die entsprechenden Systeme erst an den zentralen Service angebunden werden, der die Beantwortung von Auskunftsansprüchen implementiert. Dabei gibt es im Wesentlichen zwei Möglichkeiten: Entweder der Service holt sich bei einer Anfrage aus jedem angebandenen System live die Daten, oder die Daten werden in einem Data Warehouse konsolidiert und zur Verarbeitung in ihrer tages- oder stundenaktuellen Version bereitgehalten. Die zweite Variante bietet den Vorteil, dass man die konsolidierten Daten für weitere Analysezwecke nutzen kann, insbesondere im Bereich Compliance-Management. In jedem Fall ist zu beachten, dass der Zugriff auf die Quellsysteme nicht immer trivial ist. Viele Systeme haben eine gut zugängliche moderne Schnittstelle (API) oder können direkt auf Datenbank-Ebene mit dem bewährten SQL-Standard angebunden werden. Exotische Systeme oder Eigenentwicklungen der Unternehmen können allerdings möglicherweise nur mit höherem individuellem Aufwand integriert werden. Daher ist bereits bei jeder Systemeinführung darauf zu achten, ob diese der Corporate Data Governance entsprechen. Sonst entstehen Datensilos und Auskunftsersuchen können nur mit hohem Aufwand beantwortet werden.

Die beschriebene, optimale Funktionalität eines Data Discovery Tools kann auf unterschiedliche Weise umgesetzt werden: Bei kleineren Organisationen kann die interne IT-Abteilung unter Umständen sämtliche Schnittstellen und Mechanismen zur Datenaufbereitung noch selbst implementieren. Ab einer gewissen Größe und Komplexität des Unternehmens und der IT-Architektur ist es ratsam auf Compliance-Management Software zurückzugreifen, die Anbindungen an diverse Unternehmenssysteme unterstützt, und diese in die Systemlandschaft zu integrieren.

Fazit

Auskunftsansprüche stellen Arbeitgeber vor große Herausforderungen. Neben der Anzahl der gegen Arbeitgeber gerichteten Auskunftsverlangen hat auch der Umfang der Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis stark zugenommen, sodass Arbeitgebern regelmäßig ein sehr großer Arbeitsaufwand aus einem Auskunftsverlangen entsteht. Infolgedessen wird der Anspruch aus Art. 15 DSGVO ein immer beliebteres Druckmittel in Trennungsprozessen. Dem kann aus arbeitsrechtlicher Sicht bisher nur wenig entgegengesetzt werden. Gut vorbereitete und organisierte Arbeitgeber können das Druckpotential allenfalls mindern oder versuchen eine Abfindung auszuhandeln. Allerdings kann ein gutes Datenmanagement Arbeitgebern ermöglichen, die Auskunftsverlangen mit geringem Aufwand zu beantworten. Zunächst müssen Arbeitgeber die im Ar-

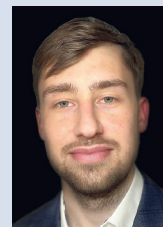
beitsverhältnis verarbeiteten Daten richtig strukturieren. Auf Grundlage eines unternehmensweiten Datenmodells ist die automatisierte Beantwortung der Auskunftsverlangen realistisch. Hierbei ist ein ganzheitliches Datenmanagement essenziell. Alternativ können die relevanten Daten auch mithilfe von Data Discovery Tools lokalisiert werden. Auch die richtige Anbindung der Systeme ist von großer Bedeutung, da Zeit bei der Beantwortung eines Auskunftsverlangens stets ein Faktor ist. Insbesondere bei einer gewissen Unternehmensgröße sollte daher auf eine Compliance-Management Software zurückgegriffen werden.

Zwar bedarf es auf Seiten des Arbeitgebers einiges an Aufwand und Vorbereitung, um der Auskunftsansprüche Herr zu werden. Mittels des richtigen Datenmanagements werden die Herausforderungen der modernen Welt aber in jedem Fall beherrschbar. Da die Auskunftsverlangen auch weiter von Bedeutung bleiben werden und eine gute Strukturierung und Anbindung von Daten auch zahlreiche weitere Vorteile bieten, wird die Optimierung des eigenen Datenmanagements für Unternehmen – auch aus arbeitsrechtlicher Sicht – von immer größerer Bedeutung.

Autoren: Dr. Tobias Brors (LL.M.) ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei Pusch Wahlig Workplace Law in Düsseldorf.



Leon Valentin Werlitz ist wissenschaftlicher Mitarbeiter bei Pusch Wahlig Workplace Law in Berlin.



Sascha Maschek ist CTO beim Münchner Compliance-Softwarehersteller AKARION AG.

