

Die Datenschutzgrundverordnung und der Charme des § 80 BetrVG

Eine Einführung in ausgewählte Inhalte der DSGVO für Betriebs- und Personalräte

Die Datenschutzgrundverordnung(DSGVO) erleichtert Betriebs- und Personalräten die Wahrnehmung mancher Aufgaben und gibt ihnen einige gute Argumente an die Hand, die sie im Rahmen der Mitbestimmung beim IT-Einsatz unterstützen. Und das Schöne: dafür müssen Betriebs- und Personalräte keine Datenschutzexperten werden und auch nicht die ganze DSGVO lesen und verstehen.

Die Datenschutzgrundverordnung kann durchaus abschrecken und gilt vielen als schwer verständlich. Beginnt man die Lektüre am Anfang, hat man es zunächst mit 173 Erwägungsgründen zu tun, es folgen 99 Artikel in 11 Kapiteln. Dabei muss man bedenken, dass die DSGVO Recht und Praxis des Datenschutzes in allen Ländern der EU vereinheitlichen soll. So sind allein 2 Kapitel (die Kapitel VI und VII) den Datenschutzaufsichtsbehörden und ihrer künftigen Zusammenarbeit gewidmet. Im Kapitel X geht es um Befugnisse der Europäischen Kommission in der weiteren Umsetzung. Schon hieran erkennt man: Betriebsräte müssen lange nicht den ganzen Text lesen und kennen.

Zudem haben Betriebsräte keine Mitbestimmung beim Datenschutz, was in diesem Fall auch ein Vorteil sein kann: Sie müssen den Datenschutz nicht mitgestalten und daher nicht in allen Fragen auf Augenhöhe mitreden. Nach § 80 BetrVG Abs.(1) Satz 1. haben Betriebsräte die Aufgabe „darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungs-vorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“ ; ähnlich steht es in Personalvertretungsgesetzen, im BPersVG z.B. in § 68. Der Charme dieser Aufgabe: Man muss nicht jede Feinheit verstehen, ‚informiertes Nachfragen‘ und ein selektives Wissen können durchaus genügen. Die Frage ist nur: was muss, was sollte man wissen?!

Dieser Artikel versucht eine Anleitung zur selektiven Lektüre, orientiert an den Interessen „normaler“ Betriebs- und Personalräte¹. Jene, die sich Antworten in Feinheiten juristischer Interpretation erhoffen werden deshalb hier nicht fündig.

Die Struktur der Datenschutzgrundverordnung

Eine Gliederung der DSGVO ist dem veröffentlichten Text leider nicht beigelegt, deshalb hier vorab eine Übersicht mit den Überschriften der 11 Kapitel. In der rechten Spalte ist markiert, was ich für wichtig(!), nur teilweise wichtig(tw.) und für unwichtig halte(--):

(Erwägungsgründe)	~
Kapitel I Allgemeine Bestimmungen	tw.
Kapitel II Grundsätze	!
Kapitel III Rechte der betroffenen Person	!
Kapitel IV Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter	tw.
Kapitel V Übermittlung personenbezogener Daten an Drittländer oder an internationale Organisationen	tw.
Kapitel VI Unabhängige Aufsichtsbehörden	--
Kapitel VII Zusammenarbeit u. Kohärenz	--
Kapitel VIII Rechtsbehelfe, Haftung und Sanktionen	tw.

¹ Im Folgenden ist nur noch von Betriebsräten die Rede; den Personalräten geht es wie den Frauen - sie sind mitgemeint ;-)

Kapitel IX Vorschriften für besondere Verarbeitungssituationen	tw.
Kapitel X Delegierte Rechtsakte	--
Kapitel XI Schlussbestimmungen	--

Die den Kapiteln vorangestellten **Erwägungsgründe** sind rechtlich nicht verbindlich, sie haben erläuternden Charakter. Das ~-Zeichen soll heißen: Manchen hilft es vielleicht sie zu lesen, manchmal allerdings verwirren sie eher.

Die 11 Kapitel sind weitgehend nachvollziehbar und logisch sortiert und zum Teil noch einmal in Abschnitte gegliedert. Ich will sie kurz der Reihe nach vorstellen, bis auf die oben schon erwähnten Kapitel VI, VII, X und XI, die für Betriebsräte eher keine Rolle spielen.

In **Kapitel I** finden sich Ziele, Gegenstand und Geltungsbereich der Vereinbarung. Kurz zusammengefasst: die DSGVO ist unmittelbar geltendes Recht in ganz Europa. Ausgenommen sind größere Teile des staatlichen Handelns, diese werden in nationaler Gesetzgebung geregelt.

Hinzu kommen 26 Begriffsbestimmungen. Diese kann man bei Bedarf nachschlagen. Einzig auf eine Änderung will ich hinweisen: der Begriff der *Verarbeitung* ist breiter gefasst als in der Vergangenheit und umfasst jetzt alles von der Erhebung angefangen. Immer wenn mit personenbezogenen Daten ‚etwas gemacht wird‘ handelt es sich um Verarbeitung.

Das **Kapitel II** ist mit „*Grundsätze*“ überschrieben; Artikel 5 *Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten* ist ein guter Ausgangspunkt, um die DSGVO zu lesen und zu verstehen. Die Konkretisierung der hier formulierten Grundsätze zieht sich durch die dann folgenden Kapitel. Es folgen in Art. 6 Anforderungen an die *Rechtmäßigkeit der Verarbeitung*, in Art. 7 *Bedingungen für die Einwilligung* und in Art. 9 *Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten*. Zu diesen dreien gibt es im neuen BDSG spezifische Regelungen für den Bereich der Beschäftigten-datenverarbeitung(dazu später). Die nicht erwähnten Artikel kann man weglassen.

Entsprechend der Überschrift geht es in **Kapitel III** um die Rechte der Betroffenen, also der Menschen deren Daten verarbeitet werden. In **Kapitel IV** (Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter) folgen die aus den Grundsätzen abgeleiteten Pflichten der Verantwortlichen (und der Auftragsverarbeiter). In diesen Kapiteln lohnt es sich den Bezügen zu den Grundsätzen und zwischen den einzelnen Artikeln nachzugehen; hier ist meines Erachtens der Kern für das Verständnis der DSGVO.

Kapitel V behandelt die *Übermittlung personenbezogener Daten an Drittländer oder an internationale Organisationen*, die dazu führt, dass personenbezogene Daten den Geltungsbereich des DSGVO verlassen. Die Beachtung der Regelungen in den Artikeln 45 bis 50 ist dafür die Bedingung. Sie sollen gemäß Art. 44 „sicherzustellen, dass das durch diese Verordnung gewährleistete Schutzniveau für natürliche Personen nicht untergraben wird.“ Diese recht komplexen Regelungen im einzelnen zu verstehen, muss nicht Aufgabe von Betriebsräten sein. Wichtig ist, dass in allen Fällen „*wirksame und durchsetzbare Rechte der betroffenen Person*“ verlangt werden. Solche „durchsetzbaren Rechte“ sollten bei der Verarbeitung von Beschäftigtendaten in „Drittländern“ auch in entsprechenden Betriebsvereinbarungen verankert werden.

Kapitel VIII (Rechtsbehelfe, Haftung und Sanktionen) hat vielleicht das meiste Aufsehen erregt und deutlich dazu beigetragen, dass viele Unternehmen eifrig an der Umsetzung der DSGVO arbeiten: die angedrohten Sanktionen bei Verstoß gegen die Verordnung sind deutlich höher als in der Vergangenheit beim BDSG. Hier werden 2%, in bestimmten Fällen sogar 4% des „*gesamten weltweit*

erzielten Jahresumsatzes“ als Obergrenze genannt (Artikel 83 Abs. (4)). Zudem sagt der gleiche Artikel in Abs. (1) ausdrücklich, dass die verhängten Geldbußen „wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein sollen!

Im Übrigen geht es hier um das Recht der Betroffenen „auf wirksamen gerichtlichen Rechtsbehelf“. Da für Betriebsräte erst einmal das Betriebsverfassungsgesetz und das Mitbestimmungsrecht die entscheidenden Instrumente zur Durchsetzung ihrer Rechte sind, ist das Kapitel nicht weiter Gegenstand dieses Artikels.

Das nachfolgende **Kapitel IX** (Vorschriften für besondere Verarbeitungssituationen) ist sozusagen eine Sammlung von „Öffnungsklauseln“: Für bestimmte gesellschaftliche Bereiche werden spezifischere Regelungen zugelassen. Dies gilt unter anderem für den Bereich der Medien bzw. der „Meinungsäußerung und Informationsfreiheit“, für den Zugang zu amtlichen Dokumenten, für Kirchen und religiösen Gemeinschaften und, in Artikel 88, für die „Datenverarbeitung im Beschäftigtenkontext“. Die hier zugelassene nationale Regelung für den Beschäftigten-Datenschutz findet sich für Deutschland in § 26 des neuen Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG -neu-) und wird sich in neuen Landesdatenschutzgesetzen niederschlagen. Darauf werde ich später noch näher eingehen. Die übrigen Artikel in diesem Kapitel können wichtig sein für Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen in den betreffenden Bereichen.

Soweit der Überblick über die Kapitel - nun zu den Kapiteln II, III und IV.

„Müssen“ und „nachweisen“ - 2 Worte für die Verständlichkeit!

In einigen Veröffentlichungen zur DSGVO kann man lesen, dass die Datenschutz-Grundverordnung im wesentlichen die bisherigen datenschutzrechtlichen Grundprinzipien fortschreibt und weiterentwickelt.

Aus juristischer Sicht ist das sicherlich richtig. Für juristisch ungeübte Laien und die oben genannten Zwecke gibt es allerdings einen wichtigen Unterschied: In der DSGVO haben die Grundsätze einen eigenen Artikel, den schon genannten Artikel 5. Dessen Absatz(1) enthält 6 Grundsätze, die hier mit großer Verbindlichkeit und deutlich präziser als im alten BDSG formuliert sind(siehe Kasten ...)

------(im Kasten) -----

(1) *Personenbezogene Daten **müssen***

- a. *auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden (**„Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz“**);*
- b. *für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden; eine Weiterverarbeitung für im öffentlichen Interesse liegende Archivzwecke, ... gilt ... nicht als unvereinbar mit den ursprünglichen Zwecken (**„Zweckbindung“**);*
- c. *dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein (**„Datenminimierung“**);*
- d. *sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden (**„Richtigkeit“**);*
- e. *in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist; ... (Ausnahme für Archivzwecke ...) (**„Speicherbegrenzung“**);*

f. *in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, ... („Integrität und Vertraulichkeit“);*

(leicht gekürzt wiedergegeben)

------(im Kasten) -----

Im alten BDSG hingegen waren die Grundsätze, bis auf die Datensparsamkeit, nur schwer zu finden bzw. gar nicht explizit formuliert. Die *Zweckbindung* zum Beispiel ist nur für den öffentlichen Bereich einigermaßen verständlich formuliert, für den nicht-öffentlichen Bereich musste man sich diesen Grundsatz aus dem Text erschließen.

Schon die Einleitung der Grundsätze mit dem Wort „*müssen*“ war mir beim Lesen eine große Freude! Sie tritt in Verbindung mit Absatz (2), der nur einen weiteren Grundsatz enthält: „*Der Verantwortliche ist für die Einhaltung des Absatz(1) verantwortlich und muss dessen Einhaltung nachweisen können („Rechenschaftspflicht“)*“.

Die ausdrückliche Pflicht zum Nachweis der Einhaltung der Grundsätze wird ihrerseits ergänzt in den Artikeln 24 und 25 in Kapitel IV. Diese verpflichten den Verantwortlichen „*geeignete technische und organisatorische Maßnahmen*“ umzusetzen, „*um sicherzustellen und den Nachweis dafür erbringen zu können, dass die Verarbeitung gemäß dieser Verordnung erfolgt*“ (Art. 24, Abs. (1)) und dies „*sowohl zum Zeitpunkt der Festlegung der Mittel für die Verarbeitung als auch zum Zeitpunkt der eigentlichen Verarbeitung*“ (Art. 25 Abs (1)). Artikel 32 zur „*Sicherheit der Verarbeitung*“ beschreibt zudem was zu diesen Maßnahmen gehören sollte.

§ 80 BetrVG und der Charme der Nachweispflicht

Bislang war eine wirksame Kontrolle des Datenschutzes auf Basis des § 80 BetrVG oder den entsprechenden Paragraphen der Personalvertretungsgesetze kaum möglich bzw. bedurfte richtig guter Kenntnisse des Datenschutzrechts. Die DSGVO ermöglicht es, sich jederzeit die von der Verordnung verlangten Nachweise über konkrete Maßnahmen zur Gewährleistung des Datenschutzes vorlegen zu lassen. Schon das Fehlen entsprechender Nachweise wäre ein Verstoß gegen die Verordnung, der womöglich der Meldepflicht gegenüber den Aufsichtsbehörden unterliegt und zu Bußgeldern führen kann.

Da entsprechende Maßnahmen schon bei „*Festlegung der Mittel für die Verarbeitung*“ zu treffen sind, würde eine Produktivsetzung ohne entsprechend nachweisbare Maßnahmen gegen die DSGVO verstoßen - und wäre vom Betriebsrat abzulehnen!

Vor diesem Hintergrund zurück zur DSGVO:

Konkretisierungen in Kapitel III

Im Mittelpunkt von Kapitel III (Rechte der Betroffenen) stehen Anforderungen zur Gewährleistung der Transparenz: In den Artikeln 13 und 14 werden aktive Informationspflichten der Verantwortlichen formuliert, sie unterscheiden sich danach, ob die „*Erhebung von personenbezogenen Daten bei der betroffenen Person*“ stattfindet (Art. 13) oder nicht (Art.14). Die genannten Inhalte hat der Verantwortliche von sich aus mitzuteilen.

In Artikel 15 werden die Ansprüche der Betroffenen (also auch der Beschäftigten) auf Auskunft formuliert. Die Inhalte entsprechen weitgehend jenen in Art. 13 und 14, Artikel 15 ist m.E. aber etwas einfacher zu lesen und gibt für betriebliche Zwecke eine ausreichende Orientierung: Immer gehören zu den Informationen die Daten(kategorien), die Zwecke der Verarbeitung, mögliche Empfänger, eine etwa geplante Übermittlung an Empfänger in einem Drittland und die Speicherdauer.

Hinzu kommt in allen Fällen die verpflichtende Information über bestehende Rechte, wie

- „e) das Bestehen eines Rechts auf Berichtigung oder Löschung der sie betreffenden personenbezogenen Daten oder auf Einschränkung der Verarbeitung durch den Verantwortlichen oder eines Widerspruchsrechts gegen diese Verarbeitung;
f) das Bestehen eines Beschwerderechts bei einer Aufsichtsbehörde“; (aus Artikel 15)

Eines kommt beim Auskunftersuchens nach Artikel 15 noch hinzu:

„(3) Der Verantwortliche stellt eine Kopie der personenbezogenen Daten, die Gegenstand der Verarbeitung sind, zur Verfügung.“

Im vorausgehenden **Artikel 12** heißt es zu den Informationspflichten der Verantwortlichen:

„(1) Der Verantwortliche trifft geeignete Maßnahmen, um der betroffenen Person alle Informationen ..., die sich auf die Verarbeitung beziehen, in präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache zu übermitteln; ...“

Es genügt also nicht, sich um die Bereitstellung von Informationen dann zu kümmern, wenn sie fällig werden - es sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um sie geben zu können. (siehe dazu auch den Hinweis oben auf Art. 24 und 25).

In Absatz (3) wird noch dazu eine Frist genannt:

(3) Der Verantwortliche stellt der betroffenen Person Informationen über die auf Antrag gemäß den Artikeln 15 bis 22 ergriffenen Maßnahmen unverzüglich, in jedem Fall aber innerhalb eines Monats nach Eingang des Antrags zur Verfügung. Diese Frist kann um weitere zwei Monate verlängert werden, wenn dies unter Berücksichtigung der Komplexität und der Anzahl von Anträgen erforderlich ist.

Ein Kriterium für den Nachweis: [Auskunftsfähigkeit](#)

Die Verpflichtung Informationen innerhalb eines Monats in „präziser, transparenter, verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache“ zur Verfügung zu stellen und gegebenenfalls auch eine Kopie der Daten, kann eine echte, auch technische Herausforderung darstellen, auf die Verantwortliche sich vorbereiten müssen. Schon bei Einführung eines IT-Systems kann sich der Betriebsrat zeigen lassen, dass diese Informationen gegeben werden können.

[Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, ...](#)

Die Artikel 16 bis 22 formulieren weitere Rechte der Betroffenen in Konkretisierung der Grundsätze. Hier wird aus Platzgründen darauf verzichtet, diese weiter zu erläutern. Sie alle haben die Gewährleistung der Transparenz zur Voraussetzung, denn Berichtigung, Löschung oder Einschränkung der Verarbeitung können Betroffene nur einfordern, wenn sie vom Umfang der Datenverarbeitung Kenntnis haben.

Und auch hier gilt: Verantwortliche müssen schon „zum Zeitpunkt der Festlegung der Mittel für die Verarbeitung“ Maßnahmen treffen, um berichtigen, löschen, einschränken zu können - und dies nachweisen. Heute ist in manchen Betriebsvereinbarungen zwar von Löschfristen die Rede, tatsächlich ist die dann technisch manchmal gar nicht möglich.

[Kapitel IV Verantwortlicher und Auftragsverarbeiter](#)

Beim umfangreichen Kapitel IV hilft die Unterteilung in Abschnitte:

Abschnitt 1 Allgemeine Pflichten

Abschnitt 2 Sicherheit personenbezogener Daten

Abschnitt 3 Datenschutz-Folgeabschätzung und vorherige Konsultation

Abschnitt 4 Datenschutzbeauftragter

Abschnitt 5 Verhaltensregeln und Zertifizierung

Zu Abschnitt 1 gehören die oben schon zitierten Artikel 24 und 25. Erwähnenswert noch, dass Artikel 25 ausdrücklich die Verpflichtung zum „*Datenschutz durch Technikgestaltung und durch datenschutzfreundliche Voreinstellungen*“ behandelt, Forderungen, die auch für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten relevant sind! Die nachfolgenden Artikel 26 bis 29 behandeln die Verpflichtungen, wenn Auftragsverarbeiter oder weitere *Verantwortliche („gemeinsam Verantwortliche“)* an der Verarbeitung beteiligt sind. Wichtig zu wissen: Weder das eine noch das andere ändert etwas an den Rechten der Betroffenen. Zitiert sei hier Artikel 26 Absatz (3): „*Ungeachtet der Einzelheiten der Vereinbarung gemäß Absatz 1 kann die betroffene Person ihre Rechte im Rahmen dieser Verordnung bei und gegenüber jedem einzelnen der Verantwortlichen geltend machen*“.

Wichtig für den Betriebsrat ist zudem das in Artikel 30 geforderte „*Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten*“ und im **Abschnitt 2** der oben ebenfalls bereits zitierte Artikel 32 mit konkreten Maßnahmen zur *Sicherheit der Verarbeitung*. Artikel 33 und 34 im gleichen Abschnitt behandeln Pflichten zur Meldung von „*Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten*“ gegenüber Aufsichtsbehörde und Betroffenen.

Zur Datenschutz-Folgeabschätzung (**Abschnitt 3**) gab es in der CuA bereits einen längeren Artikel, daher verzichte ich hier auf Wiederholung. Rechte und Pflichten des Datenschutzbeauftragter (**Abschnitt 4**) entsprechen weitgehend den bisherigen Regelungen.

Abschnitt 5 mit den (internen) **Verhaltensregeln und Zertifizierung** beschreibt Instrumente, die in Zukunft zum Nachweis der Einhaltung der DSGVO beitragen und genutzt werden können. Für Betriebsräte werden diese dann interessant, wenn Unternehmen diese Instrumente nutzen wollen.

Nach den Kapiteln II bis IV nun zu Artikel 88 DSGVO und § 26 BDSG, der

Datenverarbeitung im Beschäftigtenkontext

Artikel 88 erlaubt den Mitgliedstaaten hierfür „*spezifischere Vorschriften*“ (leider in 2 grammatisch etwas verunglückten Absätzen, die daher nicht leicht zu lesen sind). Mit § 26 im neuen Bundesdatenschutzgesetz (BDSG -neu-) gibt es diese spezifischere Vorschrift schon. Dort heißt es in Absatz (5): „(5) *Der Verantwortliche muss geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass insbesondere die in Artikel 5 der Verordnung (EU) 2016/679 (das ist die DSGVO; -ph-) dargelegten Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten eingehalten werden*“.

Sollte also jemand wegen Artikel 88 an der Geltung der DSGVO für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten zweifeln, hat man schon hier die Antwort.

Gegenüber der DSGVO „spezifischer“ geregelt sind im § 26 BDSG -neu- die folgenden Punkte:

- In Absatz (1): Die genannten Zwecke der Verarbeitung, wo neu auch die „*Ausübung oder Erfüllung der ... Rechte und Pflichten der Interessenvertretung der Beschäftigten*“ genannt wird. Damit ist im Gesetz klargestellt, dass die Aufgaben des Betriebsrates grundsätzlich eine Rechtsgrundlage für den Datenzugriff darstellen.
- In Absatz (2): Die Formulierung von Anforderungen an die „*Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung*“, die gegenüber Artikel 7 der DSGVO insbesondere spezifische Aussagen zur Beurteilung der Freiwilligkeit trifft.
- In Absatz (3): Anforderungen an die „*Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten von Beschäftigten*“ in Abweichung von Artikel 9 DSGVO.
- In Absatz (4): Die Zulässigkeit von Kollektivvereinbarungen (Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, ...) als Rechtsgrundlage der Datenverarbeitung.
- In Absatz (7): Die erweiterte Anwendbarkeit der Regeln, nämlich auch dann, wenn die Daten nicht „*in einem Dateisystem gespeichert sind*...“.

Fazit

Die DSGVO mit der Verpflichtung zum Nachweis konkreter Maßnahmen kann gerade Neueinsteigern auf Seiten der Betriebsräte helfen. Schon das Verlangen nach Informationen über IT-Systeme ist heute vielfach ein zähes Ringen, in dem Verantwortliche von der Interessenvertretung verlangen, doch „mal genau zu sagen“, was sie haben wollen. Eine erste Antwort darauf in Zukunft: „Wir bitten darum, uns die Nachweise gemäß Artikel 5 Abs.(2) über die Maßnahmen zur Einhaltung der Grundsätze aus Artikel 5 Abs.(1), Satz 1 bis 6 vorzulegen, insbesondere über Maßnahmen, die „zum Zeitpunkt der Festlegung der Mittel für die Verarbeitung“ getroffen wurden“ (siehe Artikel 25 DSGVO). Wenn der Arbeitgeber dann nicht weiß, was er antworten soll, dann hat er schon gegen die Verordnung verstoßen.