

BETRIEBSRAT UND DATEN- SCHUTZ

DIE NEUEN BESTIMMUNGEN
DER DATENSCHUTZ-
GRUNDVERORDNUNG



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

AK
K Ä R N T E N



Liebe Betriebsrätinnen und Betriebsräte!

Die zunehmende Digitalisierung bringt es mit sich, dass in den Betrieben immer mehr Daten aufgezeichnet werden und vorhanden sind: Daten zur Produktion, Kundendaten und auch Daten über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aufgrund der Datenflut und der Gefahren von Datenverknüpfungen kommt dem Thema Datenschutz immer mehr Bedeutung zu. Die EU hat dem Rechnung getragen und die Datenschutz-Grundverordnung geschaffen. Ziel der neuen Datenschutz-Grundverordnung, die ab 25. Mai 2018 verbindlich anzuwenden ist, ist die Schaffung eines einheitlichen Datenschutzniveaus auf europäischer Ebene.

Diese Datenschutz-Grundverordnung ist nicht nur von den Unternehmen anzuwenden, sondern auch von den Betriebsräten zu beachten. Denn diesen stehen viele Daten zu, die von dieser Verordnung umfasst sind. Und viele von ihnen verarbeiten auch selbst Daten.

Mit dieser Broschüre erhalten Sie einen umfassenden Überblick zur Datenschutz-Grundverordnung mit vielen wertvollen Tipps und Hinweisen.

Günther Goach

Präsident der Arbeiterkammer Kärnten

Wie wirkt sich die Datenschutz-Grundverordnung auf die Betriebsratsarbeit aus?

Arbeitsverfassungsrecht (ArbVG) und Datenschutz

Im ArbVG sind viele Bestimmungen über die Rechte der Beschäftigten enthalten, die auch für den Datenschutz relevant sind.

Regelungen der neuen Datenschutz-Grundverordnung

Die Datenschutz-Grundverordnung regelt den Schutz von personenbezogenen Daten und die Grundsätze der Datenverarbeitung sowie die einzelnen Rechte der Betroffenen.

Betriebsratstätigkeit und Datenschutz

Der Betriebsrat hat im Rahmen seiner Tätigkeit selbst den Datenschutz zu beachten, da er personenbezogene Daten erhält, verarbeitet und nutzt oder sogar selbst personenbezogene Daten erhebt.

IN DIESEM FOLDER ERFAHREN SIE, WAS DER
BETRIEBSRAT IN BEZUG AUF DIE NEUEN
BESTIMMUNGEN ZU BEACHTEN HAT.

Warum EU-Datenschutzgrundverordnung?

Ziel der neuen Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) ist die Schaffung eines einheitlichen Datenschutzniveaus auf europäischer Ebene. Die bisher geltende Datenschutzrichtlinie und das österreichische Datenschutzgesetz 2000 werden durch die unmittelbar anzuwendende EU-Datenschutz-Grundverordnung abgelöst, die ab **25. Mai 2018 direkt und zwingend anzuwenden ist.**

In der Datenschutz-Grundverordnung sind auch sogenannte Öffnungsklauseln enthalten. Diese geben den Nationalstaaten in manchen Bereichen einen gewissen Regelungsspielraum. Auch der Beschäftigtendatenschutz ist in der DS-GVO mit einer Öffnungsklausel versehen. Im neuen österreichischen Datenschutzgesetz 2018 ist deshalb festgeschrieben, dass die im Arbeitsverfassungsgesetz verankerten Rechte des Betriebsrates durch die Datenschutz-Grundverordnung nicht eingeschränkt oder aufgehoben werden.

Arbeitsverfassungsrecht und Datenschutz

Das Arbeitsverfassungsgesetz (kurz ArbVG) ist **die** Rechtsgrundlage für die Arbeit, Rechte und Pflichten von Betriebsräten. Im ArbVG sind viele Bestimmungen über die Rechte von Betriebsräten enthalten, die auch für den Datenschutz relevant sind. Und damit unterliegen diese Rechte auch der Datenschutz-Grundverordnung.

Informations- und Überwachungsrechte des Betriebsrates

Der Betriebsrat hat das Recht und auch die Verpflichtung, die Einhaltung der Rechtsvorschriften zu überwachen, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betreffen (§ 89 ArbVG). Um diese wichtigen Kontrollbefugnisse wahrnehmen zu können, stehen dem Betriebsrat Rechte auf Einsicht und Kontrolle von Arbeitnehmerdaten zu. Die Kontrollbefugnisse umfassen die Überwachung der Vorschriften zur Lohn- und Gehaltsverrechnung, der Vorschriften zur Sozialversicherung sowie der Vorschriften zur Unfallverhütung und zum Arbeitnehmerschutz. Dazu darf der Betriebsrat in folgende Aufzeichnungen Einsicht nehmen:

- Dienstzettel und Arbeitsverträge
- Lohn- und Gehaltskonten
- Lohn- und Gehaltsabrechnungen
- Arbeitszeit-Aufzeichnungen und Mehr- und Überstundenleistungen
- Urlaubskartei und Krankenstandszeiten
- Grundlagen für die Berechnung von Provisionen, Prämien und Erfolgsbeteiligungen
- Grundlagen für die Berechnung von Aufwandsentschädigungen, Diäten und Reisekostenabrechnungen
- Nachweise und Unterlagen für Leistungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge bzw. Betriebspensionen
- Nachweise und Unterlagen zur (elektronischen) Anmeldung und auch zur Abmeldung zur Sozialversicherung
- Anzeigen bzw. Meldungen von Arbeitsunfällen
- Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente je Arbeitsplatz (Gefahrenewaluierung der Arbeitsplätze)



- Das Einsichtsrecht in die Lohn- und Gehaltsverrechnung gilt auch dann, wenn sie bei externen Firmen erfolgt.
- EDV-Aufzeichnungen müssen dem Betriebsrat so zugänglich gemacht werden, dass er die Richtigkeit der Aufzeichnungen bzw. Verrechnungen für alle betroffenen Beschäftigten überprüfen kann. Es liegt im Ermessen der Firma, ob dies durch elektronischen Zugang oder durch leserliche und verständliche EDV-Ausdrucke geschieht.
- Auch Leiharbeitskräfte sind vom Überwachungs- und somit vom Einsichtsrecht des (Beschäftigter-) Betriebsrates umfasst.
- Die Einsichts- und Überwachungsrechte sind nicht von der Zustimmung einzelner betroffener Beschäftigten abhängig. (Ausnahme: Die Einsichtnahme in den gesamten Personalakt ist nur nach Zustimmung der betroffenen Beschäftigten zulässig.)

Information des Betriebsrates über automationsunterstützte Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Unternehmen

Das Arbeitsverfassungsgesetz regelt, dass „der Betriebsinhaber dem Betriebsrat Mitteilung zu machen hat, welche Arten von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht“ (§ 91 Abs. 2 ArbVG). Außerdem ist dem Betriebsrat auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung von Beschäftigtendaten zu ermöglichen, nämlich durch:

- Einsichtnahme in Programmdokumentationen und -beschreibungen
- Einsichtnahme in das Benutzerhandbuch
- Einsichtnahme und Kontrolle der Datenflüsse im Betrieb sowie der Zugriffsrechte einzelner Beschäftigter bzw. Führungskräfte



- Der Betriebsrat ist berechtigt, eine Auflistung aller betrieblichen IKT-Systeme, die Beschäftigtendaten verarbeiten, einzufordern.
- In weiterer Folge kann der Betriebsrat prüfen, ob entsprechende Betriebsvereinbarungen für die Überwachung bzw. Kontrolle der Beschäftigten (§ 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG) und für die automationsunterstützte Datenverarbeitung (§ 96a Abs. 1 ArbVG) vorliegen.

Datenschutz und Betriebsvereinbarungen

Auch die im Arbeitsverfassungsgesetz vorgesehenen Betriebsvereinbarungen haben Anknüpfungspunkte zum Datenschutz. So gibt es zum Beispiel ein zwingendes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Einführung von Kontrollmaßnahmen, die die Menschenwürde berühren (etwa Videoüberwachungsanlagen, bei denen Arbeitsbereiche von Beschäftigten erfasst sind; siehe § 96 ArbVG). Eine Betriebsvereinbarung kann auch erzwungen werden bei der Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten – soweit die Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Verpflichtungen hinausgeht (siehe § 96a ArbVG).



- Auch wenn bei Kontrollmaßnahmen die Menschenwürde nicht berührt wird, ist trotzdem von einer Verarbeitung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten auszugehen – und daher eine Betriebsvereinbarung abzuschließen
- Fast alle in den Unternehmen eingesetzten Systeme ermöglichen Auswertungen von personenbezogenen Daten, die über rechtliche Verpflichtungen hinausgehen. Deshalb sind weitreichend Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Datenschutz-Grundverordnung schränkt Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten nicht ein!

Manche Arbeitgeber argumentieren, dass durch die neuen strengeren Regelungen der DS-GVO eine Übermittlung von Arbeitnehmerdaten an die Betriebsräte nicht mehr möglich sei. Das wäre aber eine Einschränkung der Rechte der Betriebsräte. Deshalb hat der österreichische Gesetzgeber von einer Öffnungsklausel Gebrauch gemacht und im neuen Datenschutzgesetz 2018 klar geregelt, dass die im Arbeitsverfassungsgesetz verankerten Informationsrechte des Betriebsrates durch die Datenschutz-Grundverordnung nicht eingeschränkt oder aufgehoben werden. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten an den Betriebsrat ist keine Verletzung der Datenschutzrechte der Beschäftigten.



- Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates werden von der Datenschutz-Grundverordnung nicht aufgehoben. Der Arbeitgeber darf also nicht – unter Hinweis auf die neuen Datenschutz-Bestimmungen – die Informations- und Einsichtsrechte des Betriebsrates beschränken.
- **Bei den Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates hat sich zur bisherigen Rechtslage nichts geändert!**

Das regelt die neue Datenschutz-Grundverordnung

Personenbezogene Daten

Die Datenschutz-Grundverordnung regelt den Schutz von personenbezogenen Daten und gilt sowohl für die automationsunterstützte (digitale) Verarbeitung von Daten als auch die manuelle (analoge) Verarbeitung in einem Dateisystem.



Der Anwendungsbereich der DS-GVO ist daher sehr weit gefasst. Zu den personenbezogenen Daten gehören zum Beispiel:

- Zeichen (SV-Nummer)
- Bilder (Videoüberwachung)
- Texte (elektronischer Personalakt)
- Zeitangaben (Arbeitszeiterfassung, Bedienung Kopierer)
- Geodaten (GPS-Erfassung im Auto oder Handy)
- Sprache (Aufzeichnung von Gesprächen)
- Muster (Fingerprint)

Darüber hinaus gliedern sich die Daten in die „allgemeinen personenbezogenen Daten“ und jene Daten die besonders schützenswert und sensibel sind. Zu dieser „besonderen Kategorie von Daten“ gehören:

- rassische und ethnische Herkunft
- politische Meinung
- religiöse und weltanschauliche Überzeugung
- Gewerkschaftszugehörigkeit
- genetische Daten
- Gesundheitsdaten
- Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung

Für die besondere Kategorie von Daten gelten erhöhte Schutzvorschriften.

Wer muss die DS-GVO anwenden?

Die DS-GVO muss von „**Verantwortlichen**“ und von „**Auftragsverarbeitern**“ angewendet werden. Unter „Verantwortlichen“ versteht die DS-GVO natürliche und juristische Personen, die über die Verarbeitung von personenbezogenen Daten entscheiden. Dies ist beispielsweise der Arbeitgeber.

„Auftragsverarbeiter“ ist eine natürliche oder juristische Person, die personenbezogene Daten im Auftrag eines „Verantwortlichen“ verarbeitet. Dies ist zum Beispiel die ausgelagerte Lohnverrechnungsfirma.

Grundsätze der Datenverarbeitung

Die Verarbeitung von personenbezogenen Daten ist dann gesetzeskonform, wenn folgende Grundsätze eingehalten werden:

1 Rechtmäßigkeit

Für jede Verarbeitung muss eine Rechtsgrundlage vorhanden sein. Diese kann sich entweder aus einem Gesetz, einem Kollektivvertrag oder der Einzelzustimmung der betroffenen Person ergeben.

Um diesem Grundsatz zu entsprechen, brauchen die Arbeitgeber (= „Verantwortliche“) Betriebsvereinbarungen für die im Betrieb eingesetzten Systeme!

2 Treu und Glauben

Die Verarbeitung muss nach Treu und Glauben erfolgen. Dies ist insbesondere bei Interessenabwägungen zu berücksichtigen.

3 **Transparenz**

Die personenbezogene Datenverarbeitung muss für die betroffene Person nachvollziehbar sein.

4 **Zweckbindung**

Daten dürfen nur erhoben werden, wenn dafür ein legitimer Zweck festgelegt wurde. Die so erhobenen Daten dürfen auch nur für den ursprünglich festgelegten Zweck verarbeitet werden. Ist ein neuer Zweck mit dem ursprünglichen Zweck nicht vereinbar, so ist neuerlich die Frage nach der Rechtsgrundlage zu stellen.

5 **Datenminimierung**

Nur jene Daten dürfen verarbeitet werden, die angemessen sind, um den festgelegten Zweck zu erreichen. Eine „überschießende“ Datenerhebung soll dadurch unterbunden werden.

6 **Richtigkeit**

Die verarbeiteten Daten müssen auf dem neuesten Stand sein.

7 **Speicherbegrenzung**

Die verwendeten Daten dürfen nur solange gespeichert werden, bis der festgelegte Verarbeitungszweck erreicht ist. Nach Ablauf dieser Frist sind die Daten zu löschen oder zu anonymisieren.

8 **Integrität und Vertraulichkeit**

Die verwendeten Daten müssen vertraulich behandelt und geschützt werden.

**ACH
TUNG**

Um datenschutzkonform zu sein, müssen bei jeder einzelnen Verwendung von personenbezogenen Daten alle Grundsätze erfüllt sein.

Rechenschaftspflicht und Register der Verarbeitungstätigkeiten

Die DS-GVO sieht eine Rechenschaftspflicht vor. Der „Verantwortliche“ muss die Einhaltung der oben genannten Grundsätze nachweisen können – mit einem Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten in schriftlicher oder elektronischer Form.

Dieses Verzeichnis muss folgende Informationen zu jeder Verarbeitungstätigkeit enthalten:

- Name und Kontaktdaten des „Verantwortlichen“
- Name und Kontaktdaten des Datenschutzbeauftragten (sofern einer vorhanden ist)
- Verarbeitungszwecke
- Beschreibung der Kategorien betroffener Personen
- Beschreibung der Kategorien personenbezogener Daten
- eventuelle Empfänger
- Speicherdauer
- Beschreibung der technischen und organisatorischen Datensicherheitsmaßnahmen



- Das Verarbeitungsregister kann nur von der nationalen Aufsichtsbehörde, in Österreich von der Datenschutzbehörde, eingesehen werden. Das Verarbeitungsregister löst das bisher in Österreich öffentlich zugängliche Datenverarbeitungsregister ab.
- Eine Einsichtsmöglichkeit kann dem Betriebsrat auf Grund der Informationspflicht gemäß Arbeitsverfassungsgesetz gewährt werden.

Maßnahmen für die Datensicherheit

Jeder „Verantwortliche“ und jeder „Auftragsverarbeiter“ hat technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen zu installieren. Diese betreffen sowohl die Hard- und Software (zum Beispiel aktuelle Fire-Walls) als auch den Umgang damit (zum Beispiel Weisungen und Unterweisungen für die Beschäftigten zum Umgang mit der Hard- und Software).

**ACH
TUNG**

Für den Umgang mit firmeneigenen Betriebsmitteln wie Handy oder Laptop kann vom Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung erzwungen werden. Ist das nicht der Fall, gelten die einseitigen Weisungen des Arbeitgebers (soweit sie gesetzeskonform sind).

Datenschutzbeauftragter

Die DS-GVO sieht einen verpflichtenden Datenschutzbeauftragten nur in einzelnen Bereichen vor:

- bei Behörden und öffentlichen Stellen,
- bei „Verantwortlichen“, deren Kerntätigkeit in der Durchführung von Verarbeitungsvorgängen besteht, die eine umfangreiche regelmäßige und systematische „Überwachung“ von betroffenen Personen erforderlich machen (z.B. Online-Werbung),
- bei „Verantwortlichen“, deren Kerntätigkeit in der Verarbeitung sensibler oder strafrechtlicher Daten besteht (z.B. in einem Krankenhaus).



- Die Datenschutzbeauftragten sind ein weisungsfreies Beratungsorgan. Sie sind nicht für die Umsetzung des Datenschutzes im Betrieb verantwortlich, sondern haben lediglich die Aufgabe, den „Verantwortlichen“ und dessen Beschäftigte über die Pflichten der DS-GVO zu beraten und die Einhaltung der DS-GVO zu überwachen. Darüber hinaus haben sie mit der Datenschutzbehörde zusammenzuarbeiten.
- Die Datenschutzbeauftragten sind nicht zur Führung des Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten verpflichtet. Diese Pflicht trifft den „Verantwortlichen“.

Rechte der Betroffenen

Die DS-GVO baut die einzelnen Rechte der Betroffenen weiter aus. Folgende Rechte können von jeder Person ausgeübt werden:

1 Recht auf Auskunft

Die betroffene Person hat das Recht auf eine Bestätigung, ob personenbezogene Daten verarbeitet werden, die sie betreffen. Die erste Kopie dieser Daten ist kostenfrei. Für alle weiteren Kopien kann ein angemessenes Entgelt verlangt werden.

2 Recht auf Datenübertragung

Die betroffene Person hat das Recht sie betreffende Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format zu bekommen. Auch kann die betroffene Person erwirken, dass diese Daten direkt vom „Verantwortlichen“ an einen anderen „Verantwortlichen“ übermittelt werden (zum Beispiel Übermittlung der Abbuchungsaufträge bei Wechsel der Bank).

3 Recht auf Berichtigung

Sind Daten unrichtig oder unvollständig, kann eine unverzügliche Berichtigung oder Vervollständigung verlangt werden.

4 Recht auf Löschung

Wird die Einwilligung einer betroffenen Person zur Verarbeitung von Daten widerrufen, kann die Löschung dieser Daten verlangt werden. Dieses Recht besteht auch, wenn es keine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten gibt.

5 Recht auf Widerspruch

Ein Widerspruch kann eingelegt werden, wenn kein berechtigtes Interesse zur Verarbeitung vorliegt, wenn Daten ohne öffentlichem Interesse zu Forschungs- oder statistischen Zwecken verwendet werden, oder wenn Daten zur Direktwerbung verarbeitet werden. Im Fall der Direktwerbung wirkt der Widerspruch als „Opt Out“ und führt zur Unzulässigkeit der weiteren Verwendung.

6 Recht auf Einschränkung der Verarbeitung

Wurde das Recht auf Berichtigung oder Widerspruch ausgeübt, aber noch nicht darüber entschieden, kann die weitere Verarbeitung dieser Daten ausgeschlossen werden.

**ACH
TUNG**

Jede Person kann sich an einen „Verantwortlichen“ wenden und ihre Betroffenen-Rechte ausüben. Auch ein Betriebsratsmitglied kann in diesem Sinne Auskunft vom Arbeitgeber verlangen.

Geldbußen

Ein Grund für das große Interesse am Thema Datenschutz liegt in der Neuregelung der Sanktionen. Im bisherigen Datenschutzgesetz gab es eine Höchststrafe von 25.000 Euro. Die neue Datenschutz-Grundverordnung sieht im Vergleich dazu ein Vielfaches dieser Strafe vor: „Verantwortliche“, die gegen die Bestimmungen der DS-GVO verstoßen, können mit Geldbußen bis zu 20 Millionen Euro oder vier Prozent des weltweit erzielten Umsatzes des vorangegangenen Geschäftsjahres – je nachdem welcher Betrag höher ist – bestraft werden. Die DS-GVO wendet dabei den sehr weiten kartellrechtlichen Unternehmensbegriff an. Bei großen Konzernen können daher beträchtliche Strafen drohen.



- Die Datenschutzbehörde kann ab 25. Mai 2018 diese Geldbußen verhängen. Es ist jedoch in jedem Einzelfall der Verstoß zu bewerten und dann eine wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Geldbuße zu verhängen. Dabei sind insbesondere Art, Schwere und Dauer des Verstoßes, der Verschuldensgrad, die getroffenen Maßnahmen zur Verhinderung eines Schadens, die Anzahl der betroffenen Personen, etwaige frühere Verstöße sowie getroffene technische und organisatorische Sicherheitsmaßnahmen zu berücksichtigen.
- Unabhängig von der Verhängung einzelner Geldbußen kann die Datenschutzbehörde auch Verwarnungen aussprechen.

Betriebsratstätigkeit und Datenschutz

Datenschutz-Grundverordnung gilt auch für Betriebsräte

Bei der Betriebsratstätigkeit gibt es nicht nur im Zusammenhang mit den geschilderten Betriebsvereinbarungen Anknüpfungspunkte zum Datenschutz. Da der Betriebsrat auch selbst personenbezogene Daten verarbeitet (zum Beispiel zur Kontrolle der Lohnabrechnung oder Arbeitszeiten), sind sowohl jedes Betriebsratsmitglied als auch der Betriebsratsfonds „Verantwortliche“ nach der Datenschutz-Grundverordnung. Auf die Verarbeitung von personenbezogenen Daten sind daher gleichermaßen die Bestimmungen der DS-GVO anzuwenden.



- Da jedes Betriebsratsmitglied „Verantwortlicher“ im Sinne der DS-GVO ist, wird die Führung eines Registers der Verarbeitungstätigkeiten sowohl für den Betriebsrat als auch für den Betriebsratsfonds empfohlen!
- Der Betriebsrat hat dafür Sorge zu tragen, dass entsprechende Datensicherheitsmaßnahmen bei Hard- und Software installiert werden. Diese Sicherheitsmaßnahmen gelten auch für Daten in (analoger) Papierform!

Braucht der Betriebsrat einen Datenschutzbeauftragten?

Eine Verpflichtung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten besteht für den Betriebsrat nicht. Es sollte jedoch in jedem Betriebsrat eine Person für den Themenbereich „Datenschutz und Datensicherheit“ verantwortlich sein, um die Umsetzung der datenschutzrechtlichen Anforderungen zu gewährleisten. Diese Person sollte jedoch nicht förmlich als „Datenschutzbeauftragter“ bezeichnet werden.



Da es sich bei jedem Betriebsratsmitglied und beim Betriebsratsfonds um eigene „Verantwortliche“ im Sinne der DS-GVO handelt, hat der Datenschutzbeauftragte des Arbeitgebers keinen Zugriff bzw. kein Einsichtsrecht in die Verarbeitungstätigkeiten des Betriebsrates.

Kann ein Betriebsratsmitglied Datenschutzbeauftragter des Arbeitgebers sein?

Auf den ersten Blick hätte dies den Vorteil, dass der Betriebsrat bestens über die Datenschutzmaßnahmen des Arbeitgebers und damit auch den Schutz der mitarbeiterbezogenen Daten Bescheid weiß. Da aber der Datenschutzbeauftragte im Interesse des Arbeitgebers handelt und der Betriebsrat die Interessen der Belegschaft zu vertreten hat, besteht in dieser Konstellation ein Interessenkonflikt – und ist davon abzuraten.

Gibt es eine Haftung des Betriebsratsmitglieds?

Eine Haftung des Betriebsratsmitglieds sowie des Betriebsratsfonds kann bei Verletzungen der Datenschutz-Grundverordnung nicht ausgeschlossen werden. Deshalb unbedingt an die Handlungsempfehlungen von Arbeiterkammer und Gewerkschaften für den Umgang mit personenbezogenen Daten halten.

**ACH
TUNG**

Bis 25. Mai 2018 sollte das Betriebsratsbüro datenschutzfit sein. Ein taugliches Hilfsmittel stellen die Handlungsempfehlungen in dieser Broschüre dar.

Impressum

Herausgeber, Medieninhaber und Verleger:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten,
Bahnhofplatz 3, 9021 Klagenfurt am Wörthersee
Für den Inhalt verantwortlich: AK Oberösterreich

Titelfoto: © vege / Fotolia

Grafik: Werk1 Werbegraphik GmbH

Druck: STD/Druckbotschafter

Stand: Februar 2018

Arbeiterkammer Kärnten 050 477

Arbeits- und Sozialrecht 050 477-1000

Konsumentenschutz 050 477-2000

Steuerrecht 050 477-3000

Förderungen 050 477-4000

Bibliotheken 050 477-5000

Gesundheitsberufe 050 477-8000

arbeiterkammer@akktn.at
kaernten.arbeiterkammer.at

