



DATENSCHUTZ IN DER BETRIEBSRATSARBEIT

Die neuen Bestimmungen
der Datenschutz-Grundverordnung

Stand: Jänner 2018



Dr. Josef Moser, MBA
AK-DIREKTOR

Dr. Johann Kalliauer
AK-PRÄSIDENT

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 Mitarbeiter/-innen. Aufgrund der Datenflut und der Gefahren von Datenverknüpfungen kommt dem Thema Datenschutz immer mehr Bedeutung zu. Die EU hat dem Rechnung getragen und die Datenschutzgrundverordnung geschaffen. Ziel der neuen Datenschutzgrundverordnung, die ab 25. Mai 2018 verbindlich anzuwenden ist, ist die Schaffung eines einheitlichen Datenschutzniveaus auf europäischer Ebene.

Diese Datenschutzgrundverordnung ist nicht nur von den Unternehmen anzuwenden, sondern auch von den Betriebsräten zu beachten. Denn den Arbeitnehmer-Vertretern/-innen stehen viele Daten zu, die von dieser Verordnung umfasst sind. Und viele Betriebsräte verarbeiten auch selbst Daten.

Mit dieser Broschüre gibt die Arbeiterkammer Oberösterreich den Betriebsräten einen fundierten Überblick zur Datenschutzgrundverordnung mit vielen wertvollen Tipps und Hinweisen. Bei Fragen wenden Sie sich bitte einfach an unsere Experten/-innen unter der Telefonnummer +43 (0)50 6906-2332 oder per Mail unter kbi@akooe.at

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Josef Moser, MBA
AK-Direktor



Dr. Johann Kalliauer
AK-Präsident



ANMERKUNG!

In dieser Broschüre ist mit dem Begriff „Betriebsrat“ immer die Betriebsratskörperschaft gemeint, nicht ein einzelnes Betriebsratsmitglied.

WARUM EU-DATENSCHUTZ-GRUNDVERORDNUNG?

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. Der österreichische Gesetzgeber hat im neuen Datenschutzgesetz (DSG 2018) teilweise von diesen Öffnungsklauseln Gebrauch gemacht.



ARBEITSVERFASSUNGS- RECHT 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. 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 Arbeitnehmer/-innen betreffen (§ 89 ArbVG). Um diese wichtigen Kontrollbefugnisse wahrnehmen zu können, stehen dem Betriebsrat Rechte auf Einsicht und Kontrolle von Arbeitnehmer-Daten 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 (Gefahrenevaluierung der Arbeitsplätze)

ACHTUNG!

- ➔ Das Einsichtsrecht in die Lohn- und Gehaltsverrechnung gilt auch dann, wenn sie bei einem/-r externen Dienstleister/-in erfolgt.
- ➔ EDV-Aufzeichnungen müssen dem Betriebsrat so zugänglich gemacht werden, dass er die Richtigkeit der Aufzeichnungen bzw. Verrechnungen für jede/-n betroffene/-n Beschäftigte überprüfen kann. Es liegt im Ermessen des Arbeitgebers, 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 Arbeitnehmer/-innen abhängig.
(Ausnahme: Die Einsichtnahme in den gesamten Personalakt ist nur nach Zustimmung der bzw. des 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 Mitarbeiter/-innen bzw. Führungskräfte

ACHTUNG!

- ➔ 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 Mitarbeiter/-innen (§ 96 Abs. 1 Z 3 ArbVG) und für die automationsunterstützte Datenverarbeitung (§ 96a Abs. 1 ArbVG) vorliegen.
- ➔ Musterschreiben für Betriebsräte zu § 91 ArbVG oe.arbeiterkammer.at/datenschutz

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 Arbeitnehmer/-innen 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 des/der Arbeitnehmers/-in – soweit die Verwendung dieser Daten über die Erfüllung von gesetzlichen, kollektivvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Verpflichtungen hinausgeht (siehe § 96a ArbVG).

ACHTUNG!

- ➔ 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. Die Weitergabe von personenbezogenen Daten an den Betriebsrat ist keine Verletzung der Datenschutzrechte der Beschäftigten.



ACHTUNG!

- ➔ 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.

ACHTUNG!

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:

- ▶ **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!**
- ▶ **Treu und Glauben:** Die Verarbeitung muss nach Treu und Glauben erfolgen. Dies ist insbesondere bei Interessenabwägungen zu berücksichtigen.
- ▶ **Transparenz:** Die personenbezogene Datenverarbeitung muss für die betroffene Person nachvollziehbar sein.
- ▶ **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.

- ▶ **Datenminimierung:** Nur jene Daten dürfen verarbeitet werden, die angemessen sind, um den festgelegten Zweck zu erreichen. Eine „überschießende“ Datenerhebung soll dadurch unterbunden werden.
- ▶ **Richtigkeit:** Die verarbeiteten Daten müssen auf dem neuesten Stand sein.
- ▶ **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.
- ▶ **Integrität und Vertraulichkeit:** Die verwendeten Daten müssen vertraulich behandelt und geschützt werden.

ACHTUNG!

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

ACHTUNG!

- ➔ 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).

ACHTUNG!

Für den Umgang mit firmeneigenen Betriebsmitteln wie Handy oder Laptop kann vom Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung erzwungen werden. Wird vom Betriebsrat keine Betriebsvereinbarung erzwungen, 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).

ACHTUNG!

- ➔ Der/die Datenschutzbeauftragte ist ein weisungsfreies Beratungsorgan. Er/Sie ist nicht für die Umsetzung des Datenschutzes im Betrieb verantwortlich, sondern hat 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 hat er/sie mit der Datenschutzbehörde zusammenzuarbeiten.
- ➔ Der Datenschutzbeauftragte ist 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:

- ▶ **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.
- ▶ **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).
- ▶ **Recht auf Berichtigung:** Sind Daten unrichtig oder unvollständig, kann eine unverzügliche Berichtigung oder Vervollständigung verlangt werden.
- ▶ **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.

- ▶ **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.
- ▶ **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.

ACHTUNG!

Jede/-r kann sich an einen „Verantwortlichen“ wenden und seine/ihre Betroffenen-Rechte ausüben. Auch ein Betriebsratsmitglied kann in diesem Sinne ein Auskunft von seinem/-r Arbeitgeber/-in verlangen.

ECB EZB EKT EKP 2002



ECB EZB EKT EKP 2002

EKP 2002

BCE ECB EZB EKT EKP 2002

ECB EZB E

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 DSGVO 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 DSGVO wendet dabei den sehr weiten kartellrechtlichen Unternehmensbegriff an. Bei großen Konzernen können daher beträchtliche Strafen drohen.

ACHTUNG!

- ➔ 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.

ACHTUNG!

- ➔ 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! Unter diesem Link gibt es ein Muster für das Verzeichnis von Verarbeitungstätigkeiten:
ooe.arbeiterkammer.at/datenschutz
- ➔ 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! Eine Checkliste für Datensicherheitsmaßnahmen gibt es hier:
ooe.arbeiterkammer.at/datenschutz



Braucht der Betriebsrat einen Datenschutzbeauftragten?

Eine Verpflichtung zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten besteht für den Betriebsrat im Regelfall 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.

ACHTUNG!

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 Datenschutzgrundverordnung nicht ausgeschlossen werden. Deshalb unbedingt an die Handlungsempfehlungen von Arbeiterkammer und Gewerkschaften für den Umgang mit personenbezogenen Daten halten.



ACHTUNG!

Bis 25. Mai 2018 sollte das Betriebsratsbüro datenschutzfit sein. Ein taugliches Hilfsmittel stellen die Handlungsempfehlungen in dieser Broschüre sowie Muster aus der Broschüre „Betriebsratsarbeit im Zeichen der EU-Datenschutz-Grundverordnung“ dar – zum Downloaden unter: ooe.arbeiterkammer.at/datenschutz



**MACHT DICH
STARK!**

AK

Oberösterreich

INFOS ZU

DATENSCHUTZ-FRAGEN

Nähere Informationen zu den Themen

- ➔ Datenschutz
- ➔ Datenschutzrecht
- ➔ Datensicherheit im Betriebsratsbüro
- ➔ Betriebsvereinbarungen

bekommen Sie beim
Kompetenzzentrum Betriebliche
Interessenvertretung der Arbeiterkammer
Oberösterreich unter der Telefonnummer
+43 (0)50/6906-2332
oder per Mail unter
kbi@akooe.at