



Høringssvar til udkast til bekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data, jr. nr. 2025 - 87502

Finans Danmark/Arbejdsgiver takker for muligheden for at afgive høringssvar.

Vi ønsker at gøre opmærksom på vores bekymring i forhold til, at udkast til bekendtgørelse giver Arbejdstilsynet en generel hjemmel til at behandle de mest følsomme kategorier af personoplysninger, herunder oplysninger om race eller etnisk oprindelse, religiøs overbevisning samt seksuelle forhold og orientering, bl.a. jf. § 3, nr. 9-13. Disse oplysninger er omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 9, og kræver derfor en særlig begrundelse og proportionalitet i behandlingen.

Vi anerkender, at der i helt konkrete situationer – f.eks. i sager om seksuel chikane, diskrimination eller andre krænkelser – kan være et sagligt behov for, at Arbejdstilsynet behandler sådanne følsomme oplysninger. I disse tilfælde kan det være nødvendigt for at afdække forholdene og sikre et sundt arbejdsmiljø. Imidlertid finder vi det ikke tilstrækkeligt belyst i udkastet, hvorfor en generel hjemmel til at behandle disse oplysninger skulle være nødvendig, eller i hvilke sammenhænge det ikke kan undgås.

På den baggrund anbefaler Finans Danmark/Arbejdsgiver, at:

- Bekendtgørelsen præciserer, i hvilke konkrete tilfælde de nævnte følsomme oplysninger kan være relevante for Arbejdstilsynets opgavevaretagelse.
- Der foretages en grundig vurdering af proportionalitet og nødvendighed i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen.
- Hjemlen til at behandle disse oplysninger begrænses til de situationer, hvor der kan dokumenteres et klart og sagligt behov, eller overvejes helt fjernet, hvis dette ikke kan sandsynliggøres.

Høringssvar

28. oktober 2025

Dok: FIDA-1038760730-5591-v1

Kontakt Rikke Bregendahl Ørum

Det er afgørende for Finans Danmark, at virksomheders og medarbejdernes tillid til myndighedernes databehandling opretholdes, og at der ikke gives mere vidtgående beføjelser end nødvendigt.

Supplerende bemærkninger

Bekendtgørelsen udmønter en hjemmel i arbejdsmiljølovens § 72, stk. 11, som blev vedtaget i 2019, og som giver Arbejdstilsynet adgang til at behandle og samkøre oplysninger fra bl.a. CPR-registeret og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring for at styrke tilsynsindsatsen og forebygge arbejdsmiljøproblemer.

Vi anerkender dette formål, men understreger, at behandlingen af de mest følsomme personoplysninger kun må ske, hvor det er strengt nødvendigt og sagligt begrundet.

På vegne af Finans Danmark/Arbejdsgiver

Rikke Bregendahl Ørum,
Arbejdsmiljøchef

Direkte: 41280952
Mail: rbo@fida.dk

Høringssvar

28. oktober 2025

Dok. nr.:

FIDA-1038760730-5591-v1



Høringssvar

28. oktober 2025

Dok. nr.:

FIDA-1038760730-5591-v1



Høringssvarets officielle titel af dato

[Første overskrift i høringssvaret]

[Her begynder selve høringssvaret.]

Med venlig hilsen

[Responsible name]

Direkte: [Responsible phone]

Mail: [Responsible email]

Høringssvar

28. oktober 2025

Dok. nr.:

FIDA-1038760730-5591-v1



Til Arbejdstilsynet

Høringssvar vedr. ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data



F&P Arbejdsgivers høringssvar vedr. ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data

F&P Arbejdsgiver takker for muligheden for at kommentere på Arbejdstilsynets udkast til ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data.

Vi anerkender formålet med bekendtgørelsen om at styrke Arbejdstilsynets tilsynsindsats og forebygge arbejdsmiljøproblemer gennem bedre datagrundlag. Det er et vigtigt mål, som vi deler. Samtidig er det afgørende, at udvidede beføjelser balanceres med hensynet til retssikkerhed, proportionalitet og tillid til myndighedernes databehandling.

Overordnede bemærkninger

Bekendtgørelsen giver Arbejdstilsynet en meget bred hjemmel til at behandle personoplysninger, herunder de mest følsomme kategorier som helbredsoplysninger, fagforeningsforhold, politisk og religiøs overbevisning samt seksuel orientering (§3, nr. 9-13). Disse oplysninger er omfattet af databeskyttelsesforordningens artikel 9 og kræver derfor en særlig begrundelse og proportionalitet i behandlingen.

Vi anerkender, at der i konkrete sager – fx ved seksuel chikane eller diskrimination – kan være et sagligt behov for at behandle sådanne oplysninger. Men vi finder det ikke tilstrækkeligt belyst, hvorfor en generel hjemmel er nødvendig, eller i hvilke sammenhænge det ikke kan undgås.

Det er afgørende for F&P Arbejdsgiver, at virksomheders og medarbejdernes tillid til myndighedernes databehandling opretholdes, og at der ikke gives mere vidtgående beføjelser end nødvendigt.

Opmærksomhedspunkter og anbefalinger

F&P Arbejdsgiver har følgende opmærksomhedspunkter og anbefalinger:

04.11.2025

F&P Arbejdsgiver
Philip Heymans Allé 1
2900 Hellerup
Tlf.: 41 91 91 11
fparbejdsgiver@fogp.dk
www.fogp.dk/arbejdsgiver
CVR 44 43 68 33

Christian Steiner-Johnsen
Politisk konsulent
Dir. 41919066
csj@fogp.dk

Vores ref. csj
Sagsnr. GES-2025-00402
DokID 533920

- Præcisering af behovet for følsomme oplysninger
Bekendtgørelsen bør tydeligt angive, i hvilke konkrete situationer behandling af følsomme oplysninger er relevant for Arbejdstilsynets opgavevaretagelse.
- Proportionalitet og nødvendighed
Der bør foretages en grundig vurdering af proportionalitet og nødvendighed i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningen. Hjemlen bør begrænses til situationer, hvor der kan dokumenteres et klart og sagligt behov.
- Risikovurdering og gennemsigtighed
Bekendtgørelsen nævner risikovurdering og konsekvensanalyse (§4), men vi opfordrer til, at Arbejdstilsynet offentliggør standarder for disse vurderinger og sikrer gennemsigtighed i praksis.
- Videregivelse til andre myndigheder
Der bør fastsættes klare kriterier for, hvornår og hvordan videregivelse til andre myndigheder sker (§1, stk. 2), samt krav om, at modtagende myndigheder informerer borgeren om brugen af data.
- Vejledning af ansatte pba. data
Af høringsbrevet fremgår det, at *"Arbejdstilsynet kommer derudover til at kunne behandle data med henblik på at vejlede fx ansatte og andre målgrupper end arbejdsgivere i arbejdsmiljømæssige spørgsmål"*. F&P ønsker afklaret, hvad det konkret indbefatter, og hvordan det kommer til at påvirke arbejdsgiverens rolle og ansvar.

F&P Arbejdsgiver

Vores ref. csj
Sagsnr. GES-2025-00402
DokID 533920

Hvis F&P Arbejdsgivers bemærkninger giver anledning til spørgsmål, er F&P Arbejdsgiver naturligvis indstillet på at drøfte høringssvaret med Arbejdstilsynet.

Christian Steiner-Johnsen
Politisk konsulent
csj@fogp.dk | +45 41 91 90 66

Arbejdstilsynet

at@at.dk; sen@at.dk

Sagsnr. 25-4711

Vores ref. NSOE

Deres ref.

Den 14. november 2025

Bemærkninger til høring vedr. en ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation takker for muligheden for at afgive høringssvar til ny hovedbekendtgørelse, om Arbejdstilsynets behandling af data.

FH's generelle bemærkninger til de foreslåede regelændringer

FH noterer sig, at Arbejdstilsynet ønsker at kunne indsamle og behandle persondata vedrørende bl.a. race eller etnisk oprindelse, religiøs overbevisning, seksuelle forhold/seksuel orientering, politisk overbevisning, filosofisk overbevisning og fagforeningsmæssige tilhørsforhold.

Det er meget private og personfølsomme oplysninger, og FH har derfor rettet henvendelse til Arbejdstilsynet og anmodet Arbejdstilsynet om at uddybe formål, og hvad de kan bruge oplysningerne til, og om det ligger inden for rammerne af GDPR-lovgivningen?

Arbejdstilsynet har i e-mail af 30. oktober svaret, at årsagen til, at de ønsker at kunne behandle særlige kategorier af personoplysninger (følsomme personoplysninger), som angivet ovenfor, skyldes, at Arbejdstilsynet oplever at blive bekendt med sådanne oplysninger via fritekstfelter, når anmelder registrerer oplysninger i forbindelse med anmeldelsen af arbejdsulykker.

Der er således *ikke* tale om, at Arbejdstilsynet målrettet indhenter sådanne oplysninger. Anmeldesystemet for arbejdsulykker "EASY" indeholder således ikke felter, der spørger til oplysningerne. Det er nærmere et spørgsmål om, at det sker, at anmelder deler sådanne oplysninger, og at Arbejdstilsynet derfor har brug for hjemmel til at kunne behandle oplysningerne. Arbejdstilsynet bemærker derudover, at det er deres vurdering, at bestemmelsen og Arbejdstilsynets behandling af følsomme personoplysninger er i overensstemmelse med databeskyttelsesforordningens artikel 9.

FH anerkender, at det giver god mening, at Arbejdstilsynet får mulighed for at indsamle og behandle de nævnte oplysninger, hvis og når Arbejdstilsynet uopfordret modtager dem.

- FH finder dog ikke, at Arbejdstilsynet skal gives hjemmel til at videregive dybt personlige oplysninger til andre myndigheder. Der er tale om data, som det under ingen omstændigheder vil være nødvendigt at videregive til andre myndigheder af hensyn til udførelsen af disse myndigheders opgaver.

FH's konkrete bemærkninger

Til §1, stk. 2

FH foreslår, at det tilføjes, at AT's adgang til at videregive oplysninger til andre myndigheder ikke inkluderer punkt 9-14, dvs. oplysninger om race eller etnisk oprindelse, religiøs overbevis-

ning, seksuelle forhold/seksuel orientering, politisk overbevisning, filosofisk overbevisning og fagforeningsmæssige tilhørsforhold.

Til §1, stk. 3

Det bør præciseres, hvad det er for oplysninger, der er tale om. Det bør ligeledes tilføjes, at personoplysninger, der bruges til udviklingsformål, som foreslået i bestemmelsen, alene vil kunne finde sted med anonymiserede eller pseudonymiserede oplysninger.

FH foreslår, at samkøring og anden behandling af personoplysninger ikke kan og må inkludere punkt 9-14, dvs. oplysninger om race eller etnisk oprindelse, religiøs overbevisning, seksuelle forhold/seksuel orientering, politisk overbevisning, filosofisk overbevisning og fagforeningsmæssige tilhørsforhold.

Til §5

Det bør præciseres, at en sådan ny behandling (samkøring) alene kan finde sted inden for formålet, som reguleret i bekendtgørelsen.

Til §6

Det bør præciseres, hvad der ligger i begrebet "samkøring og anden behandling af oplysninger fra andre myndigheder". Med hvilket behandlingsgrundlag indsamles henholdsvis videregives der oplysninger mellem AT og andre myndigheder?

Vi foreslår, at Arbejdstilsynets adgang til samkøring eller anden behandling af oplysninger fra andre myndigheder ikke kan inkludere punkt 9-14, dvs. oplysninger om race eller etnisk oprindelse, religiøs overbevisning, seksuelle forhold/seksuel orientering, politisk overbevisning, filosofisk overbevisning og fagforeningsmæssige tilhørsforhold.

Til §7, stk. 1

Bestemmelsen bør afspejle almindelig praksis for brug af produktionsoplysninger til udvikling og test, hvorefter der kun undtagelsesvist bør udvikles med brug af produktionsdata.

Til §8, stk. 2

FH foreslår, at der indføres krav om at slette oplysninger om punkt 9-14, dvs. oplysninger om race eller etnisk oprindelse, religiøs overbevisning, seksuelle forhold/seksuel orientering, politisk overbevisning, filosofisk overbevisning og fagforeningsmæssige tilhørsforhold. Hvis oplysningerne mod forventning kan være relevante for en anden myndighed, bør de "anonymiseres" inden videregivelse fx ved at anføre, at en sag om vold vedrører religiøs overbevisning (i stedet for at sagen vedrører en specifik religion).

Med venlig hilsen

Niels Sørensen

17. november 2025

Til Arbejdstilsynet

Att: Stefanie Emilie Nielsen

Høringssvar fra AM-PRO til forslag til ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data

AM-PRO finder det betænkeligt, at Arbejdstilsynet jf. forslaget §1 stk.2 skal have adgang til at videregive personoplysninger jf. forslaget §3 nr. 9-14 om race eller etnisk oprindelse, religiøs overbevisning, seksuelle forhold/seksuel orientering, politisk overbevisning, filosofisk overbevisning og fagforeningsmæssige tilhørsforhold til andre myndigheder, idet vi ikke finder at den foreslåede formulering af bestemmelsen om en risikovurdering i forslaget §4 giver tilstrækkelig sikring mod uetisk anvendelse af oplysningerne hos andre myndigheder.

Det skal bemærkes, at AM-PRO er enig i, at Arbejdstilsynet skal have mulighed for at indsamle og behandle sådanne oplysninger, når det er nødvendigt af hensyn til udførelsen af tilsynets opgaver fx i forbindelse med vurdering af arbejdssituationer, som kan være psykisk belastende på grund af mobning og lignende krænkende adfærd.

Med venlig hilsen

AM-PRO

Anders Kabel, sekretariatsleder, info@am-pro.dk, +45 40 15 74 64

www.am-pro.dk

Postadresse: AM-PRO c/o Arbejdsmiljørådgiverne, H. C. Andersens Boulevard 18, 1553 København V

AM-PRO's medlemsorganisationer:





Høringssvar ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data

KL har den 22. oktober 2025 modtaget udkast til ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data.

KL finder det positivt, at Arbejdstilsynet ønsker at udstede en bekendtgørelse, som fastlægger rammerne for Arbejdstilsynets behandling af data.

KL har dog nogle spørgsmål til udkastet til ny hovedbekendtgørelse:

KL er usikker på, hvilke oplysninger arbejdsmiljølovens § 72 handler om. Bestemmelsen er formuleret generelt som vedrørende "oplysninger". KL forestiller sig derfor, at der i § 72 også er hjemmel til at behandle andre oplysninger end personoplysninger. Det rejser dermed spørgsmålet om, hvilke oplysninger bekendtgørelsen handler om.

Det står ikke helt klart for KL, fordi bekendtgørelsens § 1 umiddelbart synes at omhandle oplysninger efter § 72, bekendtgørelsens § 3 og kapitel 2 handler om personoplysninger, og §§ 6-8 handler om "oplysninger".

KL anbefaler, at der skabes større klarhed over, hvilke typer af data der er tale om i de enkelte bestemmelser, navnlig fordi dataansvar m.v. handler om behandling af personoplysninger og ikke alle oplysninger.

I udkastets § 3 er opremset en lang og omfattende række kategorier af personoplysninger, herunder følsomme personoplysninger og oplysninger om strafbare forhold (nr. 8-15 samt nr. 21), som Arbejdstilsynet vil kunne behandle. KL foreslår, at Arbejdstilsynet overvejer at gøre det klarere i teksten, at bekendtgørelsen § 3 skal ses i lyset af bl.a. § 1, stk. 1, hvor behandlingen forudsættes at være nødvendig af hensyn til udførelsen af Arbejdstilsynets opgaver.

Ift. beskrivelsen af Arbejdstilsynets opgaver i arbejdsmiljølovens § 72 er det vanskeligt at gennemskue, hvornår personoplysninger er nødvendige at behandle – mest oplagt forekommer § 72, stk. 1, nr. 7, som ses som den mest personfokuserede i form af påbud og administrative bødeforlæg i forbindelse med overtrædelser af lovgivningen. Der kan formentlig også forekomme personoplysninger ifm. sager, der har udløst vejledningsbehov. KL har dog vanskeligt ved at se, at de andre numre i

Dato: 18. november 2025

Sags ID: SAG-2025-04710
Dok. ID: 3636641

E-mail: ANJU@kl.dk
Direkte: 3370 3255

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 1 af 2



opregningen i § 72, stk. 1 udløser nødvendig behandling af personoplysninger, som det fremgår af § 3. I det lys savner KL en tydeliggørelse af behovet for, at bekendtgørelsen skal regulere personoplysninger i det omfang. KL foreslår, at Arbejdstilsynet overvejer at gøre det klarere, hvad bekendtgørelsen regulerer.

I udkastets § 8, stk. 2, er anført følgende om opbevaringsperioden for så vidt angår de i § 3 nævnte personoplysninger: *"Stk. 2. Oplysninger, der behandles efter § 3, må ikke opbevares i et længere tidsrum end det, der er nødvendigt af hensyn til de formål, hvortil de pågældende oplysninger behandles. Stk. 3. Arbejdstilsynet skal jævnligt undersøge behovet for fortsat opbevaring af oplysningerne."*

KL foreslår, at Arbejdstilsynet indsætter en fast slettefrist, da dette vil være retssikkerhedsmæssig mere forsvarligt og samtidig lette de administrative byrder i forbindelse med sletning.

Med venlig hilsen

Martin Steen Kabongo

Dato: 18. november 2025

Sags ID: SAG-2025-04710
Dok. ID: 3636641

E-mail: ANJU@kl.dk
Direkte: 3370 3255

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S

www.kl.dk
Side 2 af 2

Arbejdstilsynet
Landskronagade 33
2100 København Ø
Danmark

19. november 2025

J.nr. 2025-12-0929
Dok.nr. 793253
Sagsbehandler
Anton Pedersen

Sendt med Digital Post

Høring over udkast til ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data

1. Arbejdstilsynet har den 22. oktober 2025 anmodet om Datatilsynets eventuelle bemærkninger til et udkast til en ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data.

2. Arbejdstilsynet har i høringsbrevet bl.a. fremhævet, at formålet med bekendtgørelsen er, at tilsynet skal have mulighed for at indsamle, behandle og samkøre oplysninger – herunder personoplysninger – til brug for identifikation af virksomheder, målretning af tilsynets kontrol og tilsyn, analyse, forebyggelse, statistik og vejledning.

3. Datatilsynet skal konkret bemærke, at det er tilsynets opfattelse, at især §§ 8 og 10 i lovforslaget indeholder regler, der er sammenlignelige med henholdsvis databeskyttelsesforordningens¹ artikel 5 (om de databeskyttelsesretlige principper) og artikel 32 (om passende tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger).

Datatilsynet forudsætter derfor, at de ovennævnte foreslåede bestemmelser i forslag til bekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data alene skal supplere de databeskyttelsesretlige regler om indsigt og behandlingssikkerhed, og at det ikke er hensigten med lovforslaget, at reglerne f.eks. skal – eller kan – træde i stedet for de tilsvarende databeskyttelsesretlige regler, herunder ved at indskrænke de databeskyttelsesretlige principper i medfør af de databeskyttelsesretlige regler, eller fastsætte, at der kan etableres et sikkerhedsniveau, der ikke er passende i medfør af de databeskyttelsesretlige regler.

I forlængelse heraf forudsætter Datatilsynet i øvrigt, at de resterende bestemmelser i lovforslaget, der handler om behandling af personoplysninger, må anses for at være supplerende i forhold til de allerede gældende regler i databeskyttelsesforordningen og databeskyttelsesloven.

4. Hvis ovenstående giver anledning til spørgsmål, er Arbejdstilsynet velkommen til at rette telefonisk henvendelse til Datatilsynet og spørge efter undertegnede.

Datatilsynet
Carl Jacobsens Vej 35
2500 Valby
T 3319 3200
dt@datatilsynet.dk
datatilsynet.dk
CVR 11883729

¹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse)

Med venlig hilsen
Anton Pedersen

Side 2 af 2

Arbejdstilsynet
Att.: at@at.dk

Høringssvar om ny bekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data

Dansk Arbejdsgiverforening har den 22. oktober 2025 modtaget høring om ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data.

19. november 2025
CSR
Dok ID: 446836

DA er enig i, at det skal være muligt for Arbejdstilsynet at målrette Arbejdstilsynets kontrol og tilsyn, og at det dermed skal være muligt for Arbejdstilsynet at behandle data, der benyttes til dette. DA finder det derfor positivt, at Arbejdstilsynet vil udstede en bekendtgørelse, som fastlægger rammerne for Arbejdstilsynets behandling af data.

DA har imidlertid en række opklarende spørgsmål og bemærkninger til bekendtgørelsen:

Præcisering af oplysninger og formål med behandling

- I bekendtgørelsen henvises til oplysninger efter arbejdsmiljølovens § 72. Det ville være nyttigt, hvis det blev præciseret, hvilke oplysninger der er tale om efter § 72?
Ift. beskrivelsen af Arbejdstilsynets opgaver i arbejdsmiljølovens § 72 er det desuden vanskeligt at gennemskue, hvornår personoplysninger er nødvendige at behandle.

Endelig er det uklart, hvad der forstås med Arbejdstilsynets 'egne oplysninger', idet Arbejdstilsynet indhenter oplysninger fra virksomhederne på bl.a. tilsynsbesøg.

- Det fremgår af § 1, stk. 4., at "*Behandling af oplysninger efter denne bekendtgørelse udelukker ikke, at der kan ske andre behandlinger på andet lovgrundlag*"
DA noterer i den forbindelse, at databeskyttelsesforordningen bl.a. indebærer, at der ikke kan ske behandling af personoplysninger til et andet formål end det oprindeligt fastsatte (fx det

Vester Voldgade 113
1552 København V
Tlf.: 33 38 90 00
CVR 16834017
da@da.dk
da.dk

formål, som oprindeligt er oplyst af Arbejdstilsynet). Hvis der skal ske behandling til et andet formål end det, hvortil personoplysningerne er indhentet, så skal de personer, hvis oplysninger, der måtte behandles til et andet formål end det oprindelige oplyste, orienteres herom.

- I bekendtgørelsen benyttes begrebet 'oplysninger efter § 72' og 'Arbejdstilsynets egne oplysninger' (§ 1), personoplysninger (§ 3 og kapitel 2) og 'oplysninger' (§ §6-8).
DA finder, at det dermed bliver uklart, hvilke oplysninger bekendtgørelsen handler om og hvilken databehandling, den reguler. DA foreslår derfor, at det tydeliggøres, hvilke typer af data der er tale om i de enkelte bestemmelser. Det hænger ikke mindst sammen med, at dataansvar kun vedrører behandling af visse typer af oplysninger.

Behandling af oplysninger

- I § 3 er opremset en lang og omfattende liste med kategorier af personoplysninger, herunder følsomme personoplysninger og oplysninger om strafbare forhold (nr. 8-15 samt nr. 21), som Arbejdstilsynet vil kunne behandle.
DA foreslår, at Arbejdstilsynet overvejer at tydeliggøre, at bekendtgørelsens § 3 skal ses i lyset af bl.a. § 1, stk. 1, hvor behandlingen forudsættes at være nødvendig af hensyn til udførelsen af Arbejdstilsynets opgaver.

Slettefrist

- I § 8, stk. 2, fremgår følgende om opbevaringsperioden for så vidt angår personoplysninger, jf. § 3:
" Stk. 2. Oplysninger, der behandles efter § 3, må ikke opbevares i et længere tidsrum end det, der er nødvendigt af hensyn til de formål, hvortil de pågældende oplysninger behandles.
Stk. 3. Arbejdstilsynet skal jævnligt undersøge behovet for fortsat opbevaring af oplysningerne."

DA foreslår, at Arbejdstilsynet overvejer om der kan indsættes en fast slettefrist, da det både vil styrke retssikkerheden og kunne lette de administrative byrder i forbindelse med sletning.

- Indebærer §§ 8 og 9 om slettefrist, at der kan være oplysninger, der på nuværende tidspunkt er underlagt en specifik slettefrist, som med denne nye bekendtgørelse vil blive "ophævet"?
- Har §§ 8 og 9 betydning for Arbejdstilsynets mulighed for at behandle og offentliggøre statistik, der er baseret på data, der er indhentet flere år tilbage - og i givet fald hvilken?

Med venlig hilsen
DANSK ARBEJDSGIVERFORENING

Christina Suhr Raby

Til: Stefanie Emilie Nielsen (sen@at.dk)
Cc: ANNET@regioner.dk (ANNET@regioner.dk)
Fra: MB-CU2802 Arbejdsmarkedsrådets sekretariat (amraadet@bm.dk)
Titel: VS: Til Arbejdsmarkedsrådet: Høring fra Arbejdstilsynet vedr. en ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data - FRIST den 19. november kl. 12. 2025
Sendt: 20-11-2025 10:58

Kære Stefanie

T.O

Mange hilsner
Lotte Tikjøb Rasmussen
Ekspeditionssekretær
Arbejdsmarkedsrådets sekretariat
T 72 20 85 64 | amraadet@bm.dk



Fra: Anne Toftdahl <ANNET@regioner.dk>
Sendt: 18. november 2025 16:01
Til: MB-CU2802 Arbejdsmarkedsrådets sekretariat <amraadet@bm.dk>
Cc: Malene Bett Vestergaard Sørensen <mvs@regioner.dk>; Ole Lund Jensen <OLJ@regioner.dk>
Emne: SV: Til Arbejdsmarkedsrådet: Høring fra Arbejdstilsynet vedr. en ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data - FRIST den 19. november kl. 12. 2025

Kære Arbejdsmarkedsråd

Danske Regioner har ingen bemærkninger.

I bedes bekræfte at i har modtaget denne til undertegnede.

Med venlig hilsen

Anne Toftdahl
Konsulent
Center for Forhandling, Aftaler og Overenskomster

M 2347 5896
E annet@regioner.dk



Danske Regioner
Dampfærgevej 22
2100 København Ø
T 3529 8100

Officiel post: regioner@regioner.dk
Følg os på [Twitter](#), [Facebook](#) og regioner.dk

Her læser du vores [privatlivspolitik-borgerhenvendelser-til-danske-regioner.pdf](#)

Fra: MB-CU2802 Arbejdsmarkedsrådets sekretariat <amraadet@bm.dk>

Sendt: 23. oktober 2025 14:01

Til: antorinichristine@gmail.com; NHO@FHO.dk; FLG@FHO.dk; mads.samsing@hk.dk; jlar@danskmetal.dk; dbr@finansforbundet.dk; soren.heisel@3f.dk; hmik@foa.dk; hde@dsr.dk; NIJE@dlf.org; sif@socialraadgiverne.dk; snn@di.dk; siph@di.dk; spj@danskerhverv.dk; ark@danskerhverv.dk; mbi@da.dk; ees@da.dk; mmn@di.dk; msb@teknik.dk; borgmester@taarnby.dk; mska@kl.dk; mette.kristensen@svendborg.dk; josefine.schlosser@hotmail.com; Rikke Margrethe Friis <rmf@regioner.dk>; tk@ac.dk; asf@ac.dk
Cc: Sofie Bisbjerg <sbi@at.dk>; Stefanie Emilie Nielsen <sen@at.dk>; Birthe Oest Larsen <biola@medst.dk>; likj@fho.dk; jso@fho.dk; niro@kl.dk; anju@kl.dk; sabr@kl.dk; kim.serup@3f.dk; gry.heltoft@3f.dk; jon.vilsen@3f.dk; bla@fho.dk; pernille.christensen@3f.dk; hde@dsr.dk; Ole Lund Jensen <OLJ@regioner.dk>; Anne Toftdahl <ANNET@regioner.dk>; mavg@da.dk; CSR@da.dk; kikv@kl.dk; heaa@di.dk; maz@di.dk; Ingrid Bjerregaard Lauritsen <ibl@nfa.dk>

Emne: Til Arbejdsmarkedsrådet: Høring fra Arbejdstilsynet vedr. en ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data - FRIST den 19. november kl. 12. 2025

Kære medlemmer af Arbejdsmarkedsrådet

Hermed fremsendes høring fra Arbejdstilsynet vedr. en ny hovedbekendtgørelse om Arbejdstilsynets behandling af data.

Høringsmaterialet, dvs. bekendtgørelse, høringsbrev og høringsliste, kan findes via dette link til høringsportalen: <https://hoeringsportalen.dk/Hearing/Details/70566>

Evt. bemærkninger bedes fremsendt **pr. mail senest den 19. november 2025, kl. 12** til at@at.dk og sen@at.dk."

Mange hilsner

Lotte Tikjøb Rasmussen

Ekspeditionssekretær

Arbejdsmarkedsrådets sekretariat

T 72 20 85 64 | amraadet@bm.dk

