

Fotos neuer Mitarbeiter im Intranet und am Schwarzen Brett

Zusammenfassung: Auch wenn es immer schon so gewesen ist – die Veröffentlichung von Bildern von Beschäftigten zum Zweck des Kennenlernens im Intranet und an Schwarzen Brettern ist an die Erfüllung rechtlicher Voraussetzungen gebunden. Unabhängig davon, ob das alte oder das neue Datenschutzrecht gilt, ist hier ein besonderes Gesetz, das Kunsturheberrechtsgesetz (KUG), vorrangig. Dieses setzt grundsätzlich die Einwilligung der Betroffenen vor der Veröffentlichung voraus. Die Einwilligung ist nach altem und neuem Recht an gewisse Vorgaben geknüpft, wenn sie wirksam sein sollte. Außerdem sind die Zwecke der Datenverarbeitung eindeutig festzulegen.

Der Praxisfall: Das Ausbildungsjahr hat begonnen. Die neuen Auszubildenden haben einen sehr interessanten und für sie wichtigen Lebensabschnitt begonnen – das Berufsleben. Sie wollen und sollen möglichst schnell alle kennenlernen, mit denen sie zu tun haben. Das gilt aber auch umgekehrt. Viele Kolleginnen und Kollegen interessieren sich für die „Neuen“. Daher wird von allen Azubis ein Digitalfoto angefertigt. Die Bilder werden im Intranet, an den Schwarzen Brettern und auf eigens erstellten Stelltafeln an markanten Punkten im Unternehmen, beispielsweise vor der Kantine, veröffentlicht, also nur innerhalb des Unternehmens. Die Azubis stehen für ein paar Tage im Mittelpunkt des Interesses. Kaum jemand stellt die Frage, ob die Veröffentlichung der Bilder überhaupt rechtens ist.

Das war doch schon immer so: Nicht alle Azubis fühlen sich wohl dabei, wenn ein Bild von ihnen so intensiv zur Schau gestellt wird. Erfahrungsgemäß ist die Unsicherheit in den ersten Tagen im neuen Lebensabschnitt besonders groß. Alle sehen einen so seltsam an. Woran das wohl liegt? Das Bild ist vielleicht nicht so gelungen, wie die Azubis sich das wünschen würden. Oder hat das Interesse einen anderen Grund? Da viele Jugendliche in den sozialen Medien selbst eher großzügig mit ihren Bildern umgehen, stellen sich nicht alle diese Frage. Sie nehmen das eben hin, das muss wohl so sein. Weil es schon immer so war, wie ihnen gesagt wurde. Und wer würde sich schon trauen, gegen diese Maßnahme vorzugehen, wenn man gerade angefangen hat und noch in der Probezeit ist!

Datenschutz ließe die Veröffentlichung eigentlich zu: Betrachtet man nur das Datenschutzrecht, und hier das in den meisten Fällen zutreffende Bundesdatenschutzgesetz sowie die EU-DSGVO, so wäre eine Veröffentlichung wohl ohne weiteres möglich. Vorweg gesagt: Es gilt ein Gesetz vorrangig.

§ 32 BDSG ist wohl nicht einschlägig: Zunächst ist zu prüfen, ob § 32 BDSG einschlägig ist. Diese Rechtsvorschrift greift allerdings nur, wenn die Datenverarbeitung für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erfor-

derlich ist. Von diesem Erfordernis ist allerdings bei einem Foto von Auszubildenden im Intranet und am Schwarzen Brett nicht auszugehen.

Berechtigtes betriebliches Interesse könnte vorliegen: Es ist jedoch ein legitimes, also berechtigtes Interesse eines Unternehmens, dass sich die Kolleginnen und Kollegen untereinander kennen. Kommen neue hinzu, so können durchaus Informationen über diese neuen Kolleginnen und Kollegen weitergegeben werden. Der bloße Name würde hier nicht denselben Zweck erfüllen wie ein Bild. Somit handelt es sich um ein berechtigtes betriebliches Interesse, welches eine interne Veröffentlichung im Unternehmen erlaubt (§ 28 Abs. 2 BDSG; Art. 6, Unterabsatz 1, Buchstabe f EU-DSGVO).

Achtung – einschlägige Rechtsvorschrift geht vor: Die Regelungen des Kunsturheberrechtsgesetzes (KUG) beinhalten einen Passus, der die oben erwähnte Möglichkeit der Veröffentlichung nach Datenschutzrecht einschränkt. Sie gehen damit den einschlägigen Datenschutzvorschriften vor. Hierzu schreibt das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht in seiner Informationsbroschüre „Fotos im Internet“ folgendes: „Das KUG sieht vor, dass das Veröffentlichen von Fotos im offenen Internet, auf denen Personen abgebildet sind, grundsätzlich deren Einwilligung bedarf. Ausnahmen von diesem Grundsatz, d. h. eine zulässige Veröffentlichung ohne Einwilligung der abgebildeten Person, sieht das Gesetz beispielsweise dann vor, wenn die Personen „nur als Beiwerk neben einer Landschaft oder sonstigen Örtlichkeit erscheinen“ oder es sich um Fotos von „Versammlungen, Aufzügen und ähnlichen Vorgängen“ handelt. Stehen bei Fotos daher nicht einzelne Personen im Vordergrund, sondern soll lediglich ein Eindruck vom Tag der offenen Tür oder der Vereinsfeier vermittelt werden, kann eine Veröffentlichung von Fotos auch ohne Einwilligung der betroffenen Personen zulässig sein.“

Intranet und Schwarzes Brett: Aber auch im Intranet können Bilder nicht einfach so eingestellt werden. Das KUG sieht hierzu vor: „Bildnisse dürfen nur mit Einwilligung des Abgebildeten verbreitet oder öffentlich zur Schau

gestellt werden“ (§ 22 Satz 1 KUG). Bleibt die Frage, ob es sich beim Aushang der Bilder am Schwarzen Brett und der Darstellung im Intranet um „öffentlich zur Schau gestellt werden“ handelt. Denn eigentlich sind nur die zum Unternehmen gehörenden Beschäftigten berechtigt, die Seiten im Intranet zu betrachten. Bei diesen Personen handelt es sich aber eher nicht um die „Öffentlichkeit“. Dennoch muss im vorliegenden Fall davonausgegangen werden, dass es sich um eine Beteiligung der Öffentlichkeit handelt. Der Grund ist einfach: Jedes Unternehmen erhält Besuch von Geschäftspartnern oder anderen Gästen. Diese können die Fotos auch einsehen. Schon ist der interne Rahmen gesprengt, der Sachverhalt „öffentlich zur Schau gestellt werden“ ist wohl gegeben.

Recht am eigenen Bild: Dieses Recht am eigenen Bild gilt dann natürlich auch für Auszubildende. Von ihnen ist demzufolge eine Einwilligung in die Veröffentlichung einzuholen. Diese Einwilligung muss wirksam sein. Dazu haben BDSG und EU-DSGVO Regeln vorgegeben.

Anforderungen an die Einwilligung nach BDSG: Das BDSG stellt an die Einwilligung klare Forderungen. „Die Einwilligung ist nur wirksam, wenn sie auf der freien Entscheidung des Betroffenen beruht. Er ist auf den vorgesehenen Zweck der Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung sowie, soweit nach den Umständen des Einzelfalles erforderlich oder auf Verlangen, auf die Folgen der Verweigerung der Einwilligung hinzuweisen. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Soll die Einwilligung zusammen mit anderen Erklärungen schriftlich erteilt werden, ist sie besonders hervorzuheben“ (§ 4a BDSG). Außerdem ist die Forderung zu erfüllen, dass die erteilte Einwilligung jederzeit für die Zukunft widerrufen werden kann.

Einwilligung nach neuem Recht: Für die Zeit nach dem 24. Mai 2018 ist zu prüfen, inwieweit sich die Anforderungen an eine Einwilligung ändern. Hierfür ist Artikel 7 EU-DSGVO einschlägig. Die Einwilligung muss demzufolge „in verständlicher und leicht zugänglicher Form in einer klaren und einfachen Sprache so erfolgen, dass es von den anderen Sachverhalten klar zu unterscheiden ist“. Außerdem muss es auch hier möglich sein, die Einwilligung jederzeit für die Zukunft zu widerrufen.

Was sagt das BDSG neu? Erfolgt die Verarbeitung personenbezogener Daten von Beschäftigten auf der Grundlage einer Einwilligung, so sind für die Beurteilung der Freiwilligkeit der Einwilligung insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter

denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen. Freiwilligkeit kann insbesondere vorliegen, wenn für die beschäftigte Person ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil erreicht wird oder Arbeitgeber und beschäftigte Person gleichgelagerte Interessen verfolgen. Die Einwilligung bedarf der Schriftform, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist. Der Arbeitgeber hat die beschäftigte Person über den Zweck der Datenverarbeitung und über ihr Widerrufsrecht nach Artikel 7 Absatz 3 der Verordnung (EU) 2016/679 in Textform aufzuklären“ (§ 26 Abs. 2 Datenschutz-Anpassungs- und –Umsetzungsgesetz EU – DSAnpUG-EU).

Gleichgelagerte Interessen von Arbeitgeber und Beschäftigten: Ob gleichgelagerte Interessen von Arbeitgeber und Beschäftigten vorliegen, wenn die Bilder der Azubis für einige Zeit ausgestellt werden, ist sicher von einigen Faktoren abhängig, die von Fall zu Fall bewertet werden müssen. Dass jedoch auch die Auszubildenden ein Interesse daran haben müssen, bei den Kolleginnen und Kollegen bekannt zu sein, dürfte außer Zweifel stehen. Daher ist unter anderem zu prüfen, wie es sich mit Umfang und Dauer der Aushänge verhält, und auch unter anderem davon, ob beispielsweise die Bilder im Intranet mit einem Klick auf die rechte Maustaste kopiert werden können. Ist dies der Fall, könnten die Bilder leicht zweckentfremdet verwendet werden, was durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen verhindert werden muss.

Zweck eindeutig festlegen: Damit die Auszubildenden auch wissen, in was sie da einwilligen, sollte der Zweck der Fotos eindeutig bestimmt werden. Digitale Bilder könnten ja in der Folge für die unterschiedlichsten Zwecke genutzt werden. Die Einwilligung muss sich aber auf den konkreten Zweck beziehen. Und es muss auch klar sein, dass sich der Zweck nachträglich nicht ändert, ohne auch die Einwilligung zu erneuern.

Wie geht man am besten vor? Bevor die Azubis zum Zweck des Kennenlernens fotografiert werden, muss von ihnen vor Anfertigung des Bildes eine Einwilligung eingeholt werden. Dabei sind sie über Zweck und Umfang der Veröffentlichung zu informieren. Wer nicht einwilligen möchte, dessen Bild muss durch einen Schattenriss („Alias“) ersetzt werden, ohne dass der betreffenden Person daraus ein Nachteil entstehen darf. Sie sind darauf hinzuweisen, dass die Einwilligung jederzeit widerrufen werden kann, allerdings nur für die Zukunft.

Ein kleiner Ausblick in die Zukunft: In Science-Fiction-Romanen und Filmen sind Avatare, also elektronische Doppelgänger, üblich.

Künftig könnten von den neuen Auszubildenden solche Avatare angefertigt und zur Begrüßung rundgeschickt werden. Die neuen Azubis sozusagen als Hologramm. Das würde die Fotos ersparen. Clevere Azubis könnten dann jedoch auf die Idee kommen, mehrere Avatare von sich

anzufertigen und diese öfters im Unternehmen herumzuschicken, so dass sie immer sehr beschäftigt wirken, selbst wenn sie tatsächlich gerade Pause mache. Schöne neue Datenwelt.

Eberhard Häcker, Ensdorf

Der Autor Eberhard Häcker ist Geschäftsführer der TDSSG GmbH – Team Datenschutz Services – und seit vielen Jahren als Externer Datenschutzbeauftragter und Datenschutzberater tätig. Seine Fachaufsätze erscheinen regelmäßig in unterschiedlichen Publikationen. Außerdem ist er Geschäftsführer der HäckerSoft GmbH, die unter anderem mit der Datenschutzsoftware DATSIS und der Lernplattform Optilearn (Pflichtschulungen für Datenschutzbeauftragte) am Markt aktiv ist. Sein Lieblingsprojekt ist datenschuttkabarett.de.