

von **Dr. Sebastian Kraska**

Datenschutz: Veröffentlichung von Beschäftigtendaten im Internet – Was müssen Unternehmen beachten?

Fast jedes Unternehmen verfügt heutzutage über einen eigenen Internetauftritt. Die Webseite ist unverzichtbares Informationsmedium, Werbeträger und Verkaufsplattform, um potentielle Kunden anzusprechen und zu informieren. Dazu können auch Informationen über die Beschäftigten und die Bekanntgabe von Ansprechpartnern gehören. Allerdings sind auch hier die Regeln des Datenschutzes und die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu beachten.

Wie stellt sich die datenschutzrechtliche Lage derzeit dar?

Unternehmen und in verstärktem Maße auch Behörden sowie andere öffentliche Stellen publizieren Daten ihrer Beschäftigten (z.B. Namen, Arbeitsgebiet, Kontaktdaten) im Internet. Dabei besteht oftmals Unsicherheit darüber, welche Daten ihrer Beschäftigten das Unternehmen veröffentlichen kann bzw. welche Veröffentlichung der betroffene Beschäftigte dulden muss.

Die Zulässigkeit der Datennutzung richtet sich bei Unternehmen und der Bundesverwaltung grundsätzlich nach den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes („BDSG“) und bei der Landesverwaltung nach den jeweiligen Datenschutzbestimmungen der Länder. Abgesehen von den Ausnahmefällen, in denen gesetzliche z.B. gesellschaftsrechtliche Publikationspflichten bestehen, ist die Veröffentlichung personenbezogener Daten der Beschäftigten nur in engen Grenzen zulässig.

Darüberhinausgehende Informationen sind zustimmungsbedürftig und bedürfen der Einwilligung des betroffenen Beschäftigten. Dies gilt vor allem deshalb, weil die Informationen mit der Veröffentlichung im Internet weltweit abrufbar sind. Es lässt sich daher auch nicht ohne weiteres von der Befugnis zur Publikation personenbezogener Daten in einem Printmedium mit einem u.U. beschränkten Empfänger- und Leserkreis auf die Befugnis zur weitreichenden Internetveröffentlichung schließen.

Erfüllung einer Pflicht aus dem Arbeitsvertrag

Aus den vorgenannten Gründen ist deshalb fraglich, wann die Veröffentlichung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten eines Unternehmens oder einer öffentlichen Einrichtung im Internet aus Gründen der Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten zulässig sein kann. Die Veröffentlichung personenbezogener Daten ist zum Beispiel dann zulässig, wenn die Veröffentlichung in Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit und somit in Erfüllung der Arbeitspflicht erfolgt.

So müssen Beschäftigte, die nach außen für das Unternehmen auftreten (Beschäftigte im Außendienst,

Kundendienst, Beratung, Beschwerdemanagement etc.) die Veröffentlichung ihrer Kontaktdaten auch im Internet hinnehmen. Daneben können auch Aspekte der Repräsentation des Unternehmens durch die Beschäftigten eine Rolle spielen. Angenommen werden kann dies zum Beispiel bei einem hohen Bekanntheitsgrad des Beschäftigten oder bei besonders nachgewiesener Fachkompetenz im jeweiligen Arbeitsfeld (Forschungsergebnisse- oder -preise). Im Bereich der öffentlichen Verwaltung kommt es ebenfalls darauf an, ob die jeweiligen Behördenmitarbeiter als Amtswalter nach außen tätig werden und Ansprechpartner für Bürger und Unternehmen sind. Dagegen ist die Veröffentlichung ganzer Telefonverzeichnissen von Behördenmitarbeitern nicht zulässig.

Einwilligung des Betroffenen

Sofern eine Erlaubnisnorm zur Veröffentlichung der Daten des Arbeitnehmers im Internet nicht zur Verfügung steht, ist diese nur zulässig, wenn der Betroffene sein Einverständnis zur Verarbeitung seiner Daten erteilt (Einwilligung). Voraussetzung dafür ist, dass dem Betroffenen hinreichende Informationen über die Art der vorgesehenen Datenverarbeitung und ihren Zweck zugänglich gemacht werden (Grundsatz der „informierten Einwilligung“).

Eine Erklärung dergestalt, dass in jede Form der Datenverarbeitung eingewilligt wird, reicht nicht aus. Gerade im Arbeitsverhältnis ist die Einwilligung eine problematische Grundlage, da fraglich sein kann, ob die Einwilligung des Beschäftigten gänzlich ohne „Zwang“ erfolgen und der Beschäftigte die Zustimmung damit sanktionslos verweigern kann, denn gemäß § 4a Abs. 1 BDSG muss die Einwilligung auf „der freien Entscheidung des Betroffenen“ beruhen.

Veröffentlichung von Bildern der Beschäftigten

Nicht von der oben erläuterten beschränkten Befugnis zur Veröffentlichung umfasst sind Photographien des Beschäftigten auf der unternehmenseigenen Webpräsenz. Möchte der Arbeitgeber Fotos seiner Beschäftigten im Internet veröffentlichen ist nämlich überdies § 22 Kunsturhebergesetz (KUG) zu beachten. Danach dürfen Bildnisse „nur mit Einwilligung des Abgebildeten verbreitet oder öffentlich zur Schau gestellt werden“. Von einer Zurschaustellung ist bei der unkörperlichen Darstellung des Bildes im Internet auszugehen. Daneben kann es sich bei Photographien auch um so genannte besondere Arten personenbezogener Daten im Sinne des § 3 Abs. 9 BDSG handeln, welche nach den Vorgaben des BDSG teilweise noch stärker geschützt werden.

Öffentlich dargestellt ist das Bildnis dann, wenn es jedermann und nicht nur der geschlossenen Benutzergruppe eines firmeneigenen Intranets zugänglich ist. Zur Veröffentlichung des Bildes ist in jedem Fall die Einwilligung des betreffenden Beschäftigten notwendig. Dabei ist zu beachten, dass durch die Einstellung des Bildes im Regelfall ein personenbezogenes Datum verarbeitet wird, die Einwilligung deshalb auch an den Anforderungen des § 4a BDSG zu messen ist. Die Einwilligung in die Veröffentlichung gilt auch nach der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und muss vom Arbeitnehmer ggfs. gesondert widerrufen werden (LAG Köln, Beschluss vom 20.7.2009).

Widerruflichkeit der Einwilligung

Grundsätzlich kann die Einwilligung zur Veröffentlichung jederzeit widerrufen werden. Ausnahmen davon ergeben sich nur dann, wenn die Veröffentlichung des Bildes Bestandteil des Arbeitsvertrags ist. Hier hat der Beschäftigte der Publikation als Bestandteil der arbeitsvertraglichen Pflicht zugestimmt. Ggfs. kann auch die Natur des Arbeitsverhältnisses einer freien Widerruflichkeit entgegenstehen. Anzunehmen ist dies zum Beispiel in Arbeitsverhältnissen, bei denen die Arbeitnehmer in der Öffentlichkeit stehen (Schauspieler, Model, Tätigkeit beim Fernsehen etc.).

Auch Urheberrechte sind zu beachten

Im Zusammenhang mit der Veröffentlichung von Bildnissen wird oft vergessen, dass neben der Zustimmung des Abgebildeten jeweils auch die Zustimmung des Fotografen eingeholt werden muss. Letzterem stehen als Urheber der Fotografie die urheberrechtlichen Nutzungs- und Verwertungsrechte des § 72 Abs. 1 Urhebergesetz (UrhG) zu. Die Verbreitung des Bildes im Internet stellt eine zustimmungsbedürftige Verbreitungs- und Vervielfältigungshandlung dar, welche – sofern eine Zustimmung ggf. auch nicht konkludent erteilt wurde – einen Unterlassungs- und Schadensersatzanspruch des Urhebers auslöst.

Fazit

Bei der Veröffentlichung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten im Internet ist Vorsicht geboten. Beschäftigte, die nach außen für das Unternehmen auftreten (Beschäftigte im Außendienst, Kundendienst, Beratung, Beschwerdemanagement etc.), müssen die Veröffentlichung ihrer Kontaktdaten im Internet grundsätzlich hinnehmen. Unternehmern sei geraten, in Zweifelsfällen die Einwilligung der Beschäftigten einzuholen. Insbesondere gilt dies, wenn auch die Veröffentlichung von Fotografien der Beschäftigten gewünscht ist.

Autor:

Dr. Sebastian Kraska
Rechtsanwalt