

# Veröffentlichte Belegschaften

## Mitarbeiterdaten auf der Homepage des Arbeitgebers

Bruno Schierbaum // BTQ Niedersachsen

### HIER LESEN SIE:

- inwieweit das Einstellen von Bildern und Daten von Beschäftigten ins WWW erlaubt ist
- wie einzelne Gerichte über die Veröffentlichung von Mitarbeiterdaten urteilen
- welche Mitbestimmungsrechte Betriebs- und Personalräte dabei haben

**Es gibt kaum noch Betriebe oder Behörden, die nicht mit einer eigenen Homepage im Internet vertreten sind. Vor diesem Hintergrund stellt sich zunehmend die Frage, ob und inwieweit das Einstellen personenbezogener Daten von Beschäftigten, wozu auch Fotos von Mitarbeitern gehören, auf die Internetseite des Arbeitgebers überhaupt zulässig ist. Der vorliegende Beitrag geht dieser Frage nach und nennt die engen Voraussetzungen für eine rechtmäßige Veröffentlichung von Arbeitnehmerdaten. Der Autor stellt die bisher ergangene Rechtsprechung zu diesem heiklen Thema vor und zeigt die Mitbestimmungsrechte und Handlungsmöglichkeiten von Betriebs- und Personalräten auf.**

Arbeitgeber stellen unter anderem die Namen von Beschäftigten, Titel, Qualifikation, Abteilung/Zuständigkeit, dienstliche E-Mail und Telefonnummer auf ihre Homepage. Zudem werden die Daten der Mitarbeiter durch deren Fotos ergänzt.<sup>1</sup> Es werden ebenfalls Fotos der Beschäftigten (Einzel- oder Gruppenbilder) zu Illustrations- oder Dekorationszwecken im WWW genutzt.<sup>2</sup> Einige Unternehmen verwenden auch Podcast-Medien auf der Website, um Unternehmen und Mitarbeiter vorzustellen.

Das Einstellen personenbezogener Daten der Beschäftigten ins Internet hat eine andere und damit auch neue Qualität als die Veröffentlichung entsprechender Daten in Printmedien, wie z.B. der Werks-/ Betriebszeitung oder von Tageszeitungen. Denn die Daten im Internet werden nicht nur regional, sondern weltweit allen Nutzern des Internet zur Verfügung gestellt. Und dieses betrifft auch Länder außerhalb der Europäischen Union, in denen es keine Datenschutzgesetze gibt und Datenschutz somit „keine Rolle spielt“.

Unabhängig davon muss man davon ausgehen, dass die Daten aus dem Internet von sogenannten „Datenhändlern“ gezielt genutzt werden, um Profile von Bürgern zu bilden bzw. weiterzuentwickeln. Auch haben Unternehmen die Möglichkeit, bereits vorhandene Kundendaten durch Daten aus dem Internet anzureichern. Mögliche Interessenten für entsprechende Daten können andere Arbeitgeber, Vermieter, Banken, Versicherungen, Auskunftsteien oder auch andere Organisationen sein, die z.B. Spender/ Sponsoren für ihre Einrichtungen suchen.<sup>3</sup>

Ins Netz eingestellte Daten und auch Fotos können manipuliert und verfälscht werden, ohne dass der Betroffene dies merkt. Eine besondere Gefahr resultiert aus der zeitlich oft unbegrenzten Verfügbarkeit der Daten im Internet. Denn jede auch nur kurzzeitige Speicherung kann durch Speicherung auf anderen Web-Servern auf Dauer erhalten bleiben. Dieser Methode des „Caching“ bedienen sich bereits heute alle gängigen Suchmaschinen.<sup>4</sup> So kann auch der Widerruf einer Einwilligungserklärung

in der Praxis schwierig werden. Es kommt hinzu, dass die Personen, die eine Einwilligung zur Veröffentlichung von Daten im Internet geben, die Tragweite dieser Entscheidung häufig nicht abschätzen können.

Es wird zu Recht darauf hingewiesen, dass auch die Arbeitgeber hinsichtlich ihrer Unternehmensziele sowie ihrer Sicherheitsrichtlinien eine Veröffentlichung von personenbezogenen Daten ihrer Beschäftigten abwägen sollten. Es kann z.B. den Ausgangspunkt für andere Betriebe sein, Mitarbeiter abzuwerben.<sup>5</sup>

## Schutz der Persönlichkeitsrechte

Die Erhebung, Verarbeitung oder Nutzung personenbezogener Daten von Beschäftigten ist durch das allgemeine Persönlichkeitsrecht nach Art. 1 und 2 des Grundgesetzes (GG) geschützt.

Zur freien Entfaltung der Persönlichkeit gehört die selbstbestimmte Befugnis des Einzelnen „grundsätzlich selbst zu entschei-

den, wann und innerhalb welcher Grenzen er persönliche Lebenssachverhalte“ offenbaren möchte.<sup>6</sup> Das ist das heute allgemein anerkannte „Recht auf informationelle Selbstbestimmung“.<sup>7</sup>

Dieses Grundrecht ist über § 75 Abs. 2 BetrVG ins Betriebsverfassungsgesetz „implantiert“ worden. Danach haben Arbeitgeber und Betriebsrat die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern. Das gilt für den öffentlichen Dienst in gleicher Weise, da der öffentliche Arbeitgeber das Grundgesetz unmittelbar einzuhalten hat. So steht hinsichtlich des Einstellens personenbezogener Daten und der Verbreitung seines Bildes dem Beschäftigten ein Selbstbestimmungsrecht dahin gehend

Umsetzung bestehender Mitbestimmungsrechte.

## Daten auf der Website

Daten, wie der Name des Beschäftigten, seine Qualifikation oder seine dienstlichen Verbindungsdaten sind personenbezogene Daten im Sinne des § 3 Abs. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und damit auch vom BDSG geschützte Daten. Das Einstellen von Daten auf die Internetseite stellt eine Verarbeitung von Daten dar oder genauer ausgedrückt die Übermittlung von Daten. Übermitteln von Daten ist das Bekanntgeben gespeicherter personenbezogener Daten an einen Dritten in der Weise, dass ...

genannten „Verbot mit Erlaubnisvorbehalt“ ausgehen müssen. Das Übermitteln der Daten – sprich das Einstellen auf die Website – ist also nur zulässig, wenn ...

- eine Rechtsvorschrift
- oder das BDSG dies erlaubt oder anordnet oder
- der Betroffene eingewilligt hat.

Die Landesdatenschutzgesetze enthalten entsprechende Regelungen.

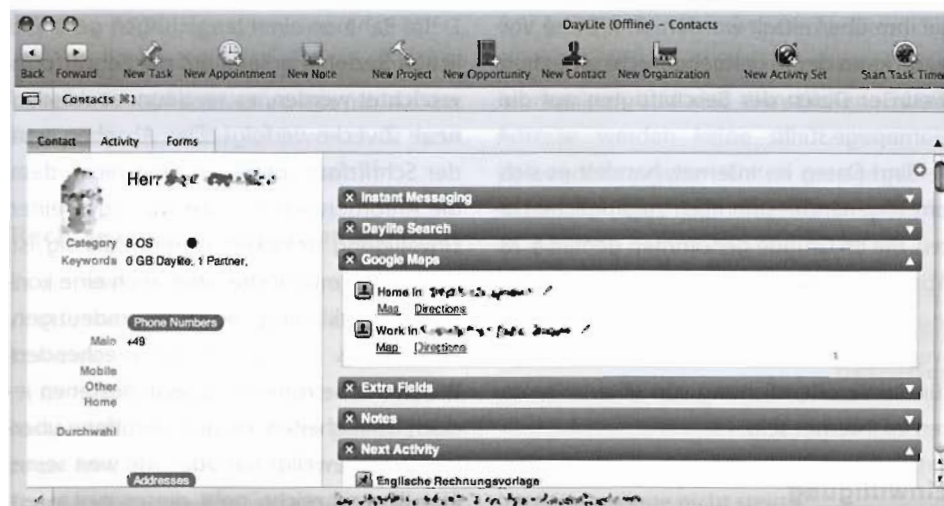
### Andere Rechtsvorschrift

Spezielle Rechtsvorschriften verdrängen im Rahmen ihres Regelungsumfanges die Regelungen des BDSG. Andere Rechtsvorschriften können solche des Bundes, der Länder sein aber auch kommunale Satzungen, sonstige Satzungen von Körperschaften sowie der normative Teil von Tarifverträgen und Betriebs- oder Dienstvereinbarungen. Tarifverträge, Dienst- oder Betriebsvereinbarungen können aber das BDSG – als höherrangiges Recht – nicht ersetzen, wohl aber auslegen und konkretisieren.<sup>10</sup> Bei der Anwendung anderer Rechtsvorschriften muss eine Einstellung von Daten ins Internet in eindeutiger Form geregelt sein.

In Niedersachsen ist z. B. die Einstellung von Telefon- oder Vorlesungsverzeichnissen durch Hochschulen in das Internet durch einen mit der Datenschutzaufsicht abgestimmten Erlass geregelt. So ist eine Veröffentlichung zulässig, wenn es sich um folgende Daten handelt:

- Forschungsergebnisse unter Nennung der Autoren sowie der Forschungseinrichtung,
- Ankündigung und Berichte von Tagungen mit Namen der Referenten und Kontaktadressen,
- Namen, Kontaktadressen und Forschungsgebiet der unmittelbar in Forschung und Lehre tätigen Bediensteten, Sprechzeiten sowie die Bezeichnung und
- Termine von Lehrveranstaltungen der lehrenden Bediensteten,
- private Kontaktadressen nur, wenn die vorgenannten Bediensteten sonst nicht erreichbar sind.<sup>11</sup>

In § 12 Abs. 5 Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg gibt es eine ähnliche Vorgabe. Die Hochschulen dürfen in ihren Veröffentlichungen bei Angaben über die dienstliche Erreichbarkeit ihrer Mitglieder



Immer mehr Online-Systeme sehen eine einfache Einfügung von Mitarbeiterdaten auf Firmen-Websites vor ...

zu, nach dem er nur selbst entscheiden kann, ob und wie er sich gegenüber Dritten in der Öffentlichkeit darstellen will.<sup>8</sup> In dieses Recht auf informationelle Selbstbestimmung kann nur durch ein Gesetz oder durch eine Einwilligung des Betroffenen eingegriffen werden. Aus einem entsprechenden Gesetz müssen sich die Einschränkungen des informationellen Selbstbestimmungsrechts klar erkennbar ergeben.<sup>9</sup>

Das ist für die Arbeitgeber neben den gesetzlichen Vorgaben des Datenschutzrechts ein wichtiger „Maßstab“ hinsichtlich der Rechtmäßigkeit der Einstellung personenbezogener Daten auf seine Homepage. Betriebs- und Personalräte haben die Einhaltung des Schutzes der Persönlichkeitsrechte zu überwachen. Das gilt auch bei der

- die Daten an den Dritten weitergegeben werden oder
- der Dritte zur Einsicht oder zum Abruf bereit gehaltene Daten einsieht oder abrufen.

Das Einstellen von Daten ins Internet ist keine von „Punkt-zu-Punkt-Übermittlung“, sondern es werden Daten zum Abruf bereitgestellt. Wenn das Speichern dieser Daten als solches durch den Arbeitgeber zulässig ist, gilt das nicht auch zwingend für die Übermittlung der Daten. Das heißt bevor die Daten auf die Homepage gestellt werden, hat der Arbeitgeber bzw. der betriebliche/behördliche Datenschutzbeauftragte die Rechtmäßigkeit zu überprüfen.

Auch hier wird man für die Datenverarbeitungsphase des Übermittels vom so-



und Angehörigen ohne deren Einwilligung nur, Name, Amts-, Dienst- und Funktionsbezeichnung, Telefon- und Telefaxnummern sowie Internet- und E-Mail-Adressen aufnehmen, soweit die Aufgabe der Hochschule und der Zweck der Veröffentlichung dies erfordern. Der Betroffene hat ein Widerspruchsrecht, wenn sein schutzwürdiges Interesse einer Nichtveröffentlichung überwiegt. Das Einstellen weiterer personenbezogener Daten bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung.

Entsprechende gesetzliche Regelungen hinsichtlich des Einstellens von personenbezogenen Daten auf die Homepage sind eher die Seltenheit. Für die Privatwirtschaft gibt es soweit ersichtlich keine gesetzlichen Regelungen in diesem Sinne.

### Bundesdatenschutzgesetz als Erlaubnisnorm

Will sich der Arbeitgeber in Bezug auf die Zulässigkeit der Übermittlung auf das BDSG selbst beziehen, kommen als Rechtsgrundlage die §§ 32 und 28 BDSG in Betracht. Dieser § 32, der am 1. September 2009 in Kraft getreten ist, verdrängt nach Aussage des Gesetzgebers den § 28 Abs. 1 Nr. 1 und den Abs. 1 Satz 2 BDSG. Das erschließt sich aus dem Gesetzestext selbst in keiner Weise.

Nach § 32 BDSG dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten nur dann erhoben, verarbeitet (wozu auch das Übermitteln zählt) oder genutzt werden, wenn es für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist.

Man wird hier zu der Auffassung gelangen müssen, dass das Einstellen von Beschäftigtendaten für die Durchführung des Beschäftigtenverhältnisses keineswegs erforderlich und damit nach § 32 BDSG nicht zulässig ist. Das Beschäftigungsverhältnis auf Basis des Arbeitsvertrags wird auch ohne personenbezogene Daten des Beschäftigten auf der Homepage des Arbeitgebers durchgeführt werden können. Die Vorgaben des § 32 BDSG können im Übrigen nicht durch Regelungen des § 28 BDSG erweitert werden.

Wenn Daten in Staaten außerhalb der Europäischen Union übermittelt werden, sind die Vorgaben des § 4 b und c BDSG zu beachten. Denn es dürfen – verkürzt ausgedrückt – personenbezogene Daten nur

in Länder übermittelt werden, in denen ein angemessenes Datenschutzniveau besteht. Dies macht deutlich, dass mit Einwilligung gearbeitet werden muss. Denn die in § 4 c BDSG angeführten Ausnahmen werden auf das Einstellen von personenbezogenen Daten in Internet nicht anzuwenden sein.

Darüber hinaus ist die Vorgabe des § 28 Abs. 5 BDSG zu beachten. Danach darf der

### „Der Beschäftigte willigt möglicherweise nur deswegen ein, weil er nicht als illoyal oder schwierig gelten möchte oder bei einer Weigerung Nachteile befürchtet.“

Dritte, an den Daten übermittelt worden sind – das sind die Nutzer des Internet weltweit –, diese Daten nur für den Zweck verarbeiten oder nutzen, zu dessen Erfüllung sie ihm übermittelt worden sind. Diese Vorgabe kann der Arbeitgeber nicht einhalten, wenn er Daten der Beschäftigten auf die Homepage stellt.

Sind Daten im Internet, handelt es sich um sogenannte öffentlich zugängliche Daten, die im Grunde genommen gemäß § 28 Abs. 1 Nr. 3 BDSG jedermann weltweit für jegliche Zwecke nutzen kann. Folglich kann weder § 32 noch § 28 BDSG die Grundlage für die Veröffentlichung von Mitarbeiterdaten im Internet sein.

### Einwilligung

Eine Möglichkeit des rechtmäßigen Einstellens von personenbezogenen Daten auf die Homepage kann eine Einwilligung sein. Nach § 4 a BDSG sind an eine Einwilligungserklärung folgende Anforderungen zu stellen:

- Die Einwilligung muss auf der freien Entscheidung des Betroffenen beruhen.
- Der Betroffene ist auf den vorgesehenen Zweck der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung hinzuweisen.
- Der Betroffene ist 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 mit anderen Erklärungen zusammen erteilt werden, ist sie besonders hervorzuheben.
- Werden besondere Arten personenbezogener Daten erhoben, verarbeitet und

genutzt, muss sich die Einwilligung ausdrücklich auf diese Daten beziehen.

■ Eine Einwilligungserklärung kann auch jederzeit widerrufen werden, jedenfalls dann, wenn nichts anderes vereinbart worden ist.

Von einer Schriftlichkeit kann abgesehen werden. Das soll jedoch die Ausnahme bleiben, so z. B. bei Meinungsumfragen per

Telefon. Auch andere spezifische Umstände kommen in Betracht, wenn der Betroffene an einer schnelleren Erledigung der Angelegenheit interessiert ist.

Im Rahmen einer langjährigen geschäftlichen Beziehung kann auf die Schriftform verzichtet werden, es sei denn, es würden neue Zwecke verfolgt. Das Absehen von der Schriftform bedeutet aber nicht, dass die Anforderungen an das Vorliegen einer Einwilligung gelockert wären. Zulässig ist daher eine mündliche, aber auch eine konkludente Erklärung, die einen eindeutigen Rückschluss auf einen entsprechenden Willen des Betroffenen zulässt. Bestehen jedoch Unklarheiten, ob der Betroffene überhaupt eingewilligt hat oder wie weit seine Einwilligung reicht, geht dieses zu Lasten der verantwortlichen Stelle.<sup>12</sup>

Im Beschäftigungsverhältnis gibt es hinsichtlich der Freiwilligkeit einer Einwilligungserklärung Zweifel, weil „es dort oft an der freiwilligen Entscheidung des Arbeitnehmers fehlt. Die Autorität des Arbeitgebers und der Gruppendruck innerhalb der Belegschaft können die Freiwilligkeit einer Einwilligung eines Arbeitnehmers beeinträchtigen.“<sup>13</sup>

Oder anders ausgedrückt: Der Beschäftigte willigt möglicherweise nur deswegen ein, weil er nicht als illoyal oder schwierig gelten möchte oder bei einer Weigerung Nachteile befürchtet.<sup>14</sup>

### Datenvermeidung und Datensparsamkeit

Verstärkt werden die Zulässigkeitsvoraussetzungen des § 4 in Verbindung mit § 32 bzw. § 28 BDSG durch die mit der Novellie-

zung des BDSG verschärften Vorgabe „Datenvermeidung und Datensparsamkeit“.

Nach § 3 a BDSG ist die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten und die Auswahl und Gestaltung von Datenverarbeitungssystemen an dem Ziel auszurichten, so wenig personenbezogene Daten zu erheben, zu verarbeiten oder zu nutzen. Insbesondere sind personenbezogene Daten zu anonymisieren, soweit dies nach dem Schutzzweck möglich ist und keinen im Verhältnis zu dem angestrebten Schutzzweck unverhältnismäßigen Aufwand bedeutet.

Da der Kontakt zum Unternehmen bzw. zu einer Behörde auch und genauso gut aufgenommen werden kann, wenn keine personenbezogenen Daten der Beschäftigten auf der Homepage stehen, ergibt sich aus § 3 a BDSG, wie schon aus § 32 BDSG, dass das rechtmäßige Einstellen von Mitarbeiterdaten auf die Homepage nur auf der Basis einer anderen Rechtsvorschrift bzw. durch Einwilligung erfolgen kann.<sup>15</sup>

## Rechtsprechung zum Thema

Es gibt soweit ersichtlich einige wenige Gerichtsentscheidungen zu diesem Themenkomplex.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte über das Einstellen von personenbezogenen Daten zu entscheiden.<sup>16</sup> So hatte Frau Linquist aus der Gemeinde in Alseda in Schweden im Rahmen ihrer kirchlichen Tätigkeit als Katechetin personenbezogene Daten von ehrenamtlichen kirchlichen Mitarbeitern ins Internet gestellt. Das schwedische Gericht verurteilte die Frau wegen der Einstellung dieser Daten ohne Einwilligung der Betroffenen zu einer Geldstrafe.<sup>17</sup> Das Urteil wurde vom EuGH bestätigt. Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) hatte darüber zu entscheiden, ob von einem Beamten, der bei einer Landesbibliothek beschäftigt ist, dessen Namen, Zuständigkeitsbereich, Telefonnummer und E-Mail-Adresse auf der Website der Landesbibliothek eingestellt werden darf.<sup>18</sup>

Das Gericht vertritt folgende Auffassung: „Soweit eine juristische Person des öffentlichen Rechts befugt ist, ihre behördliche und organisatorische Struktur zu regeln, ist sie auch ohne ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung befugt, dem außenstehen-

den Benutzer, für dessen Bedürfnisse sie eingerichtet worden ist, einen Hinweis darauf zu geben, welche natürlichen Personen als Amtswalter (Beamte, Angestellte) mit der Erfüllung einer bestimmten Aufgabe betraut und damit in einer auf Außenkontakt gerichteten Behörde für das Publikum der zuständige Ansprechpartner sind. Ob die Behörde dies in herkömmlicher Weise durch schriftliche Behördenwegweiser, Übersichtstafeln, Namensschildern, veröffentlichte oder auf Antrag einsehbare Geschäftsverteilungspläne oder in moderner Weise durch entsprechende Verlautbarungen auf ihrer Internetseite tut, liegt allein in ihrem organisatorischen Ermessen. Sie kann bestimmen, ob und gegebenenfalls wie sie die tatsächliche Erreichbarkeit ihrer Bediensteten durch außenstehende sicherstellen will. [...] Mit der Nennung des Namens, der Dienstbezeichnung, der dienstlichen Telefonnummer und der dienstlichen E-Mail-Adresse werden keine schützenswerten personenbezogenen Daten preisgegeben, so dass sich die Frage einer für Eingriffe in

nachhaltiger berührt als bei der internen Verarbeitung und Nutzung. Zu berücksichtigen ist auch, dass als zusätzliches Datum der Arbeitgeber und unter Umständen auch der Status (Beamter oder Angestellter) im Rahmen der Veröffentlichung weltweit publik gemacht wird.<sup>20</sup>

## Bilder auf der Website

Das Einstellen von Fotos muss vor dem Hintergrund einer Spezialvorschrift besonders betrachtet werden. Denn bei der Veröffentlichung – nicht bei der Herstellung selbst – kommt das KUG zur Anwendung. Das „Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und Photographie“ (KUG) stammt aus dem Jahre 1907.

Den Anstoß für den Schutz der Persönlichkeitsrechte gab nicht in erster Linie die Erfindung der Fotografie, sondern Auslöser war vielmehr der sogenannte Bismarck-Fall. Zwei Journalisten drangen in das Sterbezimmer von Otto von Bismarck ein, fotografie-

### „Die Veröffentlichung von Fotos bedarf der vorherigen Zustimmung der betroffenen Person.“

individuelle Rechte erforderliche Ermächtigungsgrundlage nicht stellt.“<sup>19</sup>

Diese Auffassung kann nicht geteilt werden oder anders ausgedrückt: sie erstaunt. Denn jede Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten bedarf der gesetzlichen Grundlage oder der Einwilligung durch den Betroffenen. Wenn die Behörde die besagten Daten intern vorhalten kann, heißt das keineswegs, dass sie die Daten auch übermitteln – also auf die Homepage stellen – darf. Dabei ist es unerheblich, wie sensibel die Daten sind. Es handelt sich jedoch unstrittig um personenbezogene Daten. Zudem wird nicht berücksichtigt, dass das Einstellen von Daten auf die Internetseite und das Verfügbar machen dieser Daten weltweit überhaupt nicht zu vergleichen ist mit z. B. dem Anbringen von internen Wegweisern, Übersichtstafeln und Namensschildern.

Der Schutz der Persönlichkeitsrechte ist beim Einstellen der Daten ins Internet weit

reiten den Verstorbenen und veröffentlichten die Fotos. Aus der öffentlichen Empörung über diesen Vorgang entstand die gesetzgeberische Diskussion und das Gesetz. Als 1965 das Urheberrecht neu geregelt wurde, kam es zur Aufhebung des KUG und zwar „soweit es nicht den Schutz von Bildnissen betrifft“, § 141 Nr. 5 Urheberrechtsgesetz (UrhG).

Das heißt in der Praxis, dass vor allem die §§ 22 ff. des KUG (siehe Kasten Seite 24) von Bedeutung sind. Dieses Gesetz untersagt eine Verbreitung und öffentliche Zurschaustellung von Personenbildnissen, sofern keine Einwilligung des Abgebildeten oder nach seinem Tod der Angehörigen vorliegt.

Das KUG ist eine andere Rechtsvorschrift im Sinne des § 1 Abs. 3 BDSG und geht in seinem Regelungsbereich dem BDSG vor. Es dient dem Schutz der Persönlichkeitsrechte und schränkt insoweit das Urheberrecht ein, so dass die Freiheit des Einzelnen geschützt wird, selber zu entscheiden, ob und unter



**ZU DEN RECHTLICHEN GRUNDLAGEN**

Auszug aus: Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie (KUG), vom 9. Januar 1907

**§ 22 KUG (Recht am eigenen Bild)**

Bildnisse dürfen nur mit Einwilligung des Abgebildeten verbreitet oder öffentlich zur Schau gestellt werden. Die Einwilligung gilt im Zweifel als erteilt, wenn der Abgebildete dafür, dass er sich abbilden ließ, eine Entlohnung erhielt. Nach dem Tode des Abgebildeten bedarf es bis zum Ablaufe von 10 Jahren der Einwilligung der Angehörigen des Abgebildeten. Angehörige im Sinne dieses Gesetzes sind der überlebende Ehegatte und die Kinder des Abgebildeten, und wenn weder ein Ehegatte noch Kinder vorhanden sind, die Eltern des Abgebildeten.

**§ 23 KUG (Ausnahmen zu § 22)**

(1) Ohne die nach § 22 erforderliche Einwilligung dürfen verbreitet und zur Schau gestellt werden:

- Bildnisse aus dem Bereich der Zeitgeschichte;
- Bilder, auf denen die Personen nur als Beiwerk neben einer Landschaft oder sonstigen Örtlichkeiten erscheinen;
- Bilder von Versammlungen, Aufzügen und ähnlichen Vorgängen, an denen die dargestellten Personen teilgenommen haben;
- Bildnisse, die nicht auf Bestellung angefertigt sind, sofern die Verbreitung oder Schau-stellung einem höheren Interesse der Kunst dient.

(2) Die Befugnis erstreckt sich jedoch nicht auf eine Verbreitung und Schau-stellung, durch die ein berechtigtes Interesse des Abgebildeten oder, falls dieser Verstorben ist, seiner Angehörigen verletzt wird.

**§ 33 KUG (Strafvorschrift)**

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer entgegen den §§ 22, 23 ein Bildnis verbreitet oder öffentlich zur Schau stellt.

(2) Die Tat wird nur auf Antrag verfolgt.

Auszug aus: Bürgerliches Gesetzbuch

**§ 823 BGB – Schadensersatzpflicht**

(1) Wer vorsätzlich oder fahrlässig das Leben, den Körper, die Gesundheit, die Freiheit, das Eigentum oder ein sonstiges Recht eines anderen widerrechtlich verletzt, ist dem anderen zum Ersatz des daraus entstehenden Schadens verpflichtet.

(2) Die gleiche Verpflichtung trifft denjenigen, welcher gegen ein den Schutz des anderen bezweckendes Gesetz verstößt. Ist nach dem Inhalte des Gesetzes ein Verstoß gegen dieses auch ohne Verschulden möglich, so tritt die Ersatzpflicht nur im Falle de Verschuldens ein. [...]

welchen Umständen sein Bild veröffentlicht werden darf.

Dabei ist es unerheblich, welche Interessen des Abgebildeten hinter seiner Entscheidung stehen, eine Veröffentlichung nicht zu dulden. Die Veröffentlichung von Fotos bedarf der vorherigen Zustimmung der betroffenen Person. Nach dem KUG gibt es jedoch auch Ausnahmen, die eine Verbreitung von Abbildungen auch ohne

Einwilligung legitimieren. Ausnahmen gelten für ...

- Bildnisse aus dem Bereich der Zeitgeschichte
- Bilder, auf denen die Personen nur als Beiwerk neben einer Landschaft oder sonstigen Örtlichkeiten zu sehen ist,
- Bilder von Versammlungen oder Aufzügen, an denen die dargestellten Personen teilgenommen haben und

■ Bildnisse, deren Verbreitung und Zurschaustellung einem höheren Interesse der Kunst dient.

Alle diese Ausnahmen stehen jedoch unter der Vorgabe, dass die Verbreitung oder Zurschaustellung nicht berechnete Interessen des Abgebildeten oder seiner Angehörigen verletzt. Wer entgegen diesen Vorschriften ein Bildnis verbreitet oder öffentlich zur Schau stellt, kann auf Antrag strafrechtlich verfolgt werden.

Aus dem KUG ergibt sich unter anderem, dass das Einstellen von Bildern der Beschäftigten ins Internet oder die Nutzung von Bildern in Werbeprospekten des Betriebs der vorherigen Einwilligung bedarf.

Das wird vom Landesarbeitsgericht (LAG) Köln nicht anders gesehen: „Das – zumindest stillschweigend – erklärte Einverständnis eines Arbeitnehmers damit, dass der Arbeitgeber auf seiner Homepage ein am Arbeitsplatz aufgenommenes Foto des Arbeitnehmers veröffentlicht, erlischt nicht ohne Weiteres automatisch im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sofern der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich Gegenteiliges erklärt (hat). Dies gilt jedenfalls dann, wenn das Foto zu reinen Illustrationszwecken dient und keinen auf die individuelle Person des Arbeitnehmers Bezug nehmenden Inhalt transportiert.“<sup>21</sup>

Wie das Arbeitsgericht in der Vorinstanz lehnt auch das LAG Köln die Bewilligung von Prozesskostenhilfe einer Beschäftigten (der Klägerin) ab, weil die beabsichtigte Rechtsverfolgung – Schadensersatz wegen Verletzung des Rechts am eigenen Bild – keine hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet. Die Beschäftigte wollte einen Schadensersatzanspruch gegenüber ihrem ehemaligen Arbeitgeber geltend machen und zwar auf der Grundlage des § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 22 KUG oder auch gemäß § 823 Abs. 2 BGB in Verbindung mit § 28 BDSG.<sup>22</sup> Sie hat eine Verletzung ihres Rechts am eigenen Bild durch den Arbeitgeber gesehen. Nach Auffassung des Gerichts hat die Beschäftigte das im Klageentwurf nicht nachvollziehbar dargelegt.

Der Sachverhalt hinsichtlich der Einstellung des Fotos auf die Homepage stellte sich folgendermaßen dar: Die Beschäftigte war in der Zeit vom 6.9.2001 bis zum 31.5.2007 als kaufmännische Angestellte

beschäftigt. In dieser Zeit wurde sie von einem Beauftragten des Arbeitgebers an ihrem Arbeitsplatz fotografiert. Das Foto zeigt die Beschäftigte an ihrem Schreibtisch sitzend und ein Telefongespräch führend, wobei sie sich mit leichtem Lächeln der Kamera zuwendet. In der Folgezeit verwendet der Arbeitgeber das Foto als Illustration auf der Kontaktseite seines Internetauftritts, unstrittig bis November 2008.

Die Behauptung der Beschäftigten, dass der Arbeitgeber das Bild für die Personalakte erstellt habe, überzeugt das Gericht nicht. Nach seiner Ansicht ging aus den Einlassungen der Beschäftigten hervor, dass sie bereits während des Arbeitsverhältnisses gewusst habe, dass das Foto für die Homepage verwendet werde und dass sie während des Arbeitsverhältnisses – aus welchen Motiven auch immer – das zumindest geduldet habe. Der Arbeitgeber konnte daher zunächst von einer Einwilligung der Verwendung des Bildes ausgehen.

Zudem dürfte der Arbeitgeber auch schuldlos unterstellen, dass sich aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an dieser Einwilligung und der Verwendung der Fotos nichts ändern würde. Etwas anderes ist nach Auffassung des LAG im Zweifel wohl dann anzunehmen, wenn ein Arbeitnehmer das Bild eines Mitarbeiters dazu verwendet, bewusst mit dessen individueller Persönlichkeit für sich zu werben, etwa wenn auf die besondere Fachkompetenz eines bestimmten in der Branche bekannten Mitarbeiters abgestellt werden soll. In diesem konkreten Fall diente das Foto der telefonierenden Angestellten nur Illustrations- bzw. Dekorationszwecken und wäre von seinem Aussagegehalt her durch das Foto jeder beliebigen – auch unternehmensfremden Person – in gleicher Pose austauschbar.

Das LAG Köln kommt zu dem Schluss, dass der wegen des vom Arbeitgeber vermutenden Einverständnisses der Beschäftigten eine Schadensersatzklage wegen der Verletzung des Rechts am eigenen Bild nicht in Betracht kommt.

Auch wenn das Gericht das nicht explizit behandelt, wäre ein Foto mit Namen und betrieblichen Kontaktdaten der Betroffenen auf der Homepage gewesen, hätten diese Daten mit der Beendigung des Be-

schäftigungsverhältnisses von der Homepage genommen werden müssen.

Hinsichtlich der Schriftlichkeit bzw. Mündlichkeit einer Einwilligung ist Folgendes zu beachten:

Es gibt Stimmen, die sagen, dass eine Einwilligung von Bildern eines Beschäftigten ins Internet- oder auch ins Intranet den Anforderungen des § 4 a BDSG genügen muss.<sup>23</sup> Wobei eine Einwilligung in nicht schriftlicher Form möglich sein soll. Nach dem KUG selbst ist die Schriftlichkeit einer Einwilligung nicht vorgeschrieben.<sup>24</sup> An eine Einwilligungserklärung sind die bereits genannten Anforderungen zu stellen.

## Mitbestimmung des Betriebs-/Personalrats

Bei der Einführung und Anwendung von technischen Systemen, die dazu bestimmt sind, die Leistung oder das Verhalten der Arbeitnehmer zu überwachen, steht dem Betriebs- bzw. Personalrat gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG (§ 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG) ein Mitbestimmungsrecht zu. Zu den technischen Systemen in diesem Sinne gehören auch die eingesetzte Hard- und Software zur Nutzung des Internet.

Bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts wird die Belegschaftsvertretung den Umfang der Verarbeitung personenbezogener Daten festlegen und in einem Positivkatalog mit dem Arbeitgeber vereinbaren. Zum Gegenstand dieser Vereinbarungen werden dann auch die eingestellten Daten und auch Bilder auf der Homepage gehören.

In einigen Landespersonalvertretungsgesetzen gibt es ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der „Festlegung des Umfangs der Verarbeitung personenbezogener Daten“.<sup>25</sup> Das Mitbestimmungsrecht sieht das nordrhein-westfälische Oberverwaltungsgericht gegeben. Im konkreten Fall ging es um die Mitbestimmung des Personalrats bei der Einstellung von personenbezogenen Daten auf dem WWW-Server der Universität.<sup>26</sup>

Werden Einwilligungen zur Einstellung personenbezogener Daten und auch von Fotos schriftlich eingeholt, hat der Betriebsrat – auch wenn in der Literatur umstritten – außerdem ein Mitbestimmungsrecht hin-

sichtlich des Einsatzes von Personalfragebögen.<sup>27</sup>

### Autor

**Bruno Schierbaum**, BTQ Niedersachsen GmbH, Donnerschwer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068, schierbaum@btq.de, www.btg.de

### Fußnoten

- 1 Vgl. Däubler, Internet und Arbeitsrecht, 3. Auflage, 169; Gola, Personaldaten im Internet, in: Computer Fachwissen 11/2000, 27
- 2 Vgl. zum Einstellen von Fotos: LAG Köln, Beschluss vom 10.7.2009, Az.: 7 Ta 126/09, in: RDV 2009, 283 f.
- 3 Vgl. Lerbs, Die Veröffentlichung von Arbeitnehmerdaten im Internet, in: Kongehl (Hg.), Datenschutz-Management
- 4 Vgl. hierzu auch Landesbeauftragter für den Datenschutz Baden-Württemberg, 29. Tätigkeitsbericht, 2008/2009, 78
- 5 Vgl. Lerbs, aaO.
- 6 Vgl. BVerfG, Urteil vom 15.12.1983, Az.: 1 BvR 209/83 u.a. – „Volkszählungsurteil“, NJW 1984, 421
- 7 Vgl. Kaufmann, Mitarbeiterdaten auf der Homepage, in: DuD 2005, 263
- 8 Vgl. Gola, Datenschutz und Multimedia am Arbeitsplatz, 1. Auflage, 23
- 9 Vgl. BVerfG, aaO., 422
- 10 Vgl. Weichert, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, BDSG, 3. Auflage, § 4 Rn. 2
- 11 Vgl. Gola/Wronka, Handbuch zum Arbeitnehmerschutz, 5. Auflage, 345
- 12 Vgl. Däubler, in: Däubler/Klebe/Wedde/Weichert, aaO., § 4a Rn. 15 ff.
- 13 Vgl. Landesamt für Datenschutzaufsicht in der Regierung von Mittelfranken, 3. Tätigkeitsbericht, 2008, 41
- 14 Vgl. Landesbeauftragter für den Datenschutz in Baden-Württemberg, aaO., 82
- 15 So auch: Landesbeauftragter für den Datenschutz in Baden-Württemberg, aaO., 82
- 16 EuGH, Urteil vom 6.11.2003, Az.: C-101/01 (Vorabentscheidung) – Linquist, in: DuD 2004, 244 ff.
- 17 Vgl. hierzu Schierbaum, EuGH zur Einstellung personenbezogener Daten ins Internet, in: Computer-Fachwissen 3/2004, 28 ff.
- 18 BVerwG, Beschluss vom 12.3.2008, Az.: 2 B 131.07
- 19 BVerwG, Beschluss vom 12.3.2008, Az.: 2 B 131.07, Rn. 8
- 20 Vgl. hierzu ausführlich Landesbeauftragter für den Datenschutz in Baden-Württemberg, aaO., 79 f.
- 21 LAG Köln, Beschluss vom 10.7.2009, Az.: 7 Ta 126/09, in: DuD 2009, 765
- 22 Der Beschluss des LAG Köln fand vor der letzten Novellierung des BDSG statt. Denn jetzt wäre hinsichtlich der Beschäftigten der Bezug auf § 32 BDSG und nicht auf § 28 BDSG zuzunehmen, wenn diese Paragraphen überhaupt für den Sachverhalt greifen. Denn das KUG ist als ein gegenüber dem BDSG vorrangiges Gesetz anzusehen
- 23 Vgl. Gola, Datenschutz und Multimedia am Arbeitsplatz, aaO., 192
- 24 Vgl. Helle, Besondere Persönlichkeitsrechte im Privatrecht, 1991, 105 ff.
- 25 Vgl. z.B. § 67 Abs. 1 Nr. 1 NPersVG; siehe auch Schierbaum, Datenschutz durch Mitbestimmung, in: PersR 2008, 347 f.
- 26 Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 30.1.2000, Az.: 1 A 128/98.PVL
- 27 Lorenzen u.a., BPersVG, § 75 Rn. 164 b; Däubler, Internet und Arbeitsrecht, 3. Auflage, 171; Ehmman, Richtig umgehen mit Arbeitnehmerbildern und -daten im Web, in: Datenschutz-Praxis 4/2004, 3