



## RUNDSCHREIBEN

<input checked="" type="checkbox"/> Prof., WM, SM, Tut		Schlagwort : <b>Veröffentlichung von Mitarbeiterfotos im Intranet/Internet</b>	Gruppe <b>H</b>
Bearbeiter/in: Fr. Hiller			
Stellenzeichen / Telefon: K3-DS / 21784	Datum: 07.06.2012	Dieses Rundschreiben ersetzt:	

### Die Veröffentlichung von Mitarbeiterfotos im Intranet / Internet ist nur mit Einwilligung des Mitarbeiters unter ausdrücklichem Hinweis auf die Freiwilligkeit zulässig

Sehr geehrte Kollegen und Kolleginnen,

je mehr das Internet zur zentralen Plattform für die Informationsgewinnung wird, desto mehr nutzen Unternehmen und Behörden es als ein Forum, sich den „Kunden“ zu präsentieren. Längst reicht es nicht mehr aus, einfach einige Unternehmensdaten hochzuladen, vielmehr wird aufwändig gestaltet, Optik und Corporate Design sind zentrale Elemente, aufgelockert werden Texte durch Visualisierungen und vielfach auch durch Fotos. Auf den Seiten vieler Unternehmen findet man neben der Liste der Ansprechpartner daher immer häufiger auch deren Portraits.

Was aus den Fotos nicht hervorgeht, ist der Weg zu deren Veröffentlichung. Möchte man Mitarbeiterfotos im Intranet / Internet veröffentlichen, ist es erforderlich, die gesetzlichen Vorgaben zu kennen und einzuhalten.

Portraitfotos sind juristisch betrachtet personenbezogene Daten. Deren Verarbeitung – also Erhebung, Aufbewahrung, Verwendung, Veröffentlichung – ist für Behörden und sonstige öffentliche Stellen des Landes Berlin, zu den die Technische Universität Berlin zählt, im Berliner Datenschutzgesetz (**BerIDSG**) geregelt.

Nach § 6 Absatz 1 BerIDSG ist die Verarbeitung von personenbezogenen Daten aber nur zulässig, soweit entweder

1. das BerIDSG selbst oder
2. eine besondere Rechtsvorschrift dies erlaubt oder
3. der Betroffene eingewilligt hat.

Im BerIDSG käme als Erlaubnisnorm nur § 9 Abs. 1 BlnDSG (entspricht insoweit § 28 Abs. 1 Nr. 1 BDSG) in Betracht. Dann müsste die Datenverarbeitung – hier also Erstellen und Veröffentlichen von Portraitfotos - im Rahmen des Erhebungszweckes erforderlich sein. Der Erhebungszweck von personenbezogenen Daten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ist aber ausschließlich die Abwicklung des Arbeitsvertragsverhältnisses – für diese ist die „Erhebung“ und „Veröffentlichung“ von Bildern der Mitarbeiter jedoch nicht erforderlich: Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeiter auch ohne dessen Foto zu veröffentlichen erreichen und für „Kunden“ erreichbar machen, kann ihm sein Arbeitsentgelt zahlen und ihn entsprechend seiner nachgewiesenen Qualifikationen einsetzen.

Eine weitere Erlaubnisnorm könnte in §§ 22 bis 24 Kunsturhebergesetz zu finden sein. Das Kunsturhebergesetz schreibt vor, dass Bildnisse nur mit Einwilligung des Abgebildeten verbreitet oder öffentlich zur Schau gestellt werden dürfen. Die einzige Ausnahme hiervon im Bezug auf Portraitfotos sind Bildnisse aus dem Bereich der Zeitgeschichte. Der Bundespräsident beispielsweise muss insofern die Veröffentlichung seines Portraits dulden, seine Sekretärin dagegen muss ihre Einwilligung erteilen, wenn ihr Bild veröffentlicht werden soll.

Der Gedanke hinter dieser Regelung ist, dass Bildnisse von Personen immer sehr persönliche Merkmale offenbaren, die einem größeren, dem Betroffenen wohl weitgehend unbekanntem Personenkreis nicht ohne dessen Einwilligung übermittelt werden sollen.

Mitarbeiter, die „Kundenkontakt“ haben, müssen erreichbar sein. Insofern ist es für die Abwicklung deren Arbeitsverhältnisse in der Regel nötig, dass die Namen an den Bürotüren angebracht werden oder sie in der Personensuche mit Namen und Bürodaten zu finden sind, damit die sich an sie wendenden „Kunden“ Ansprechpartner haben. Um einen Kontakt herzustellen und den „Service“ abzurufen, ist es jedoch nicht erforderlich, dass die „Kunden“ die Bilder der Mitarbeiter sehen müssen.

Eine Bildveröffentlichung ist somit nach eindeutigem Willen des Gesetzgebers nur mit Einwilligung der Mitarbeiter möglich.

An die datenschutzrechtliche Einwilligung werden hohe Anforderungen gestellt. Sie muss frei von jedem Verdacht der Einflussnahme erteilt werden.

Dies ist im Arbeitsverhältnis insofern problematisch als dort ein vertragliches Über-/Unterordnungs- und Abhängigkeitsverhältnis besteht. Dem Verdacht, dass Einwilligungserklärungen unter dem Eindruck der Autorität des/der Vorgesetzten oder aufgrund des Gruppendrucks innerhalb der Belegschaft abgegeben werden und damit mangels Freiwilligkeit nicht wirksam sind, muss dadurch entgegengewirkt werden, dass die absolute Freiwilligkeit der Abgabe der Einwilligungserklärung den Mitarbeitern bewusst gemacht wird und auch die Form des Herantretens an die Mitarbeiter nicht den Hauch des Verdachts eines Zwangs aufkommen lässt.

Diese erforderliche freie Entscheidung der Mitarbeiter kann beispielsweise dadurch erreicht werden, dass man den Mitarbeitern statt der „Bitte“ oder gar der „Anweisung“ lediglich die „Möglichkeit anbietet“, ihre Fotos für eine Plattform im Intranet/Internet zur Verfügung zu stellen, und sie ausdrücklich darauf hinweist, dass es ihnen überlassen ist, ob sie von diesem Angebot Gebrauch machen und selbstverständlich auf ihre Bitten hin die Fotos auch wieder gelöscht werden.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

Annette Hiller  
behördliche Datenschutzbeauftragte der Technischen Universität Berlin