

Veröffentlichung von Arbeitnehmerdaten im Internet

Rechtliche Rahmenbedingungen der Verbreitung von Mitarbeiterdaten durch den Arbeitgeber

Ass. iur. Johannes Franck

Unternehmen etablieren zunehmend die Praxis, ungefragt die Daten ihrer Mitarbeiter im Internet zu veröffentlichen. Viele Mitarbeiter dulden dies stillschweigend. Dies liegt daran, dass sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite über die diesbezüglichen Rechte und Pflichten große Unsicherheit herrscht. Die engen Grenzen des Datenschutz- und Persönlichkeitsrechts erlauben nur in bestimmten Fällen die Veröffentlichung derartiger Daten. Zumeist ist eine Zustimmung jedes betroffenen Mitarbeiters erforderlich.

Einleitung

Heutzutage präsentiert sich nahezu jedes Unternehmen sowie die meisten Behörden und sonstigen privaten und öffentlichen Institutionen mit einer eigenen Internetpräsenz. In vielen Fällen werden dabei einzelne Mitarbeiter der Öffentlichkeit vorgestellt, indem deren Daten auf den Firmenhomepages publiziert werden. Teilweise werden nur Namen und Erreichbarkeitsdaten der jeweiligen Mitarbeiter veröffentlicht, in anderen Fällen werden aber auch detaillierte Mitarbeiterprofile dargestellt. Dies dient zum einen der Information interessierter Nutzer oder (potentieller) Kunden, zum anderen aber auch als Werbung und Imagepflege.

So ist es mittlerweile aus Gründen der Bürgerfreundlichkeit und Transparenz auf den Internetseiten fast aller Bundes- und Landesministerien üblich, Führungskräfte (d. h. Minister, Senatoren, Staatssekretäre und Abteilungsleiter) neben den Erreichbarkeitsdaten mit einem mehr oder wenig ausführlichen Lebenslauf sowie einem Foto dem interessierten Nutzer vorzustellen.

Derartige Veröffentlichungen geschehen zwar meist mit Kenntnis, aber häufig ohne die ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Mitarbeiter. Ob und unter welchen rechtlichen Voraussetzungen die Publikation von derartigen Daten zulässig ist, soll im Folgenden dargestellt werden. Dabei sind datenschutz-, persönlichkeits- und arbeitsrechtliche Fragen zu klären.

Datenschutzrechtliche Regelungen

Für Privatunternehmen sowie die Bundesverwaltung richtet sich die Zulässigkeit der Nutzung von Mitarbeiterdaten nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), für Landeseinrichtungen (z. B. Hochschulen) nach den Vorschriften der jeweiligen Landesdatenschutzgesetze.

Mitarbeiterdaten sind „personenbezogene Daten“ i. S. d. § 3 Abs. 1 BDSG. Deren Veröffentlichung ist gem. § 4 Abs. 1 BDSG nur zulässig, wenn es ein Gesetz erlaubt oder der betroffene Mitarbeiter vorher eingewilligt hat.

Bis zur Umsetzung der zweiten Novelle des BDSG, die zum 01.09.2009 in Kraft trat, wurde § 28 BDSG als Erlaubnisnorm für die Veröffentlichung ohne Rücksprache mit den betroffenen Mitarbeitern angesehen. Nunmehr geht dieser Regelung allerdings § 32 BDSG als zentrale Norm des Arbeitnehmerdatenschutzes vor.

Nach § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG dürfen Mitarbeiterdaten veröffentlicht werden, wenn dies für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Allerdings dürfen einer Veröffentlichung gem. § 32 Abs. 1 S. 2 BDSG keine berechtigten Interessen des Mitarbeiters entgegenstehen.

Mitarbeiter werden in Funktionsträger und Nichtfunktionsträger unterteilt. Bei Funktionsträgern ist hinsichtlich der zu veröffentlichenden Daten zwischen den Basiskommunikationsdaten und den Personenzusatzdaten zu unterscheiden.

Zu den Funktionsträgern gehören alle Personen mit übergeordnetem Verantwortungsbereich und Personen, die als offizielle Ansprechpartner fungieren. Dazu zählen grundsätzlich Beschäftigte, die ein Unternehmen nach außen vertreten (Pressesprecher, Mitarbeiter im Kundendienst, Vertrieb, Beschwerdemanagement) oder Mitarbeiter in Führungspositionen, soweit diese üblicherweise persönlich angesprochen werden (Institutsleiter, Direktoren, Ressortverantwortliche und Geschäftsführer). Derartige Mitarbeiter müssen die Veröffentlichung ihrer Basiskommunikationsdaten im Internet hinnehmen.

Gleiches kann gelten, wenn der Arbeitnehmer bestimmungsgemäß in der Öffentlichkeit steht, beispielsweise bei Schauspielern, Moderatoren oder Fotomodellen.

Zu den Basiskommunikationsdaten (auch Kontakt- oder Erreichbarkeitsdaten genannt) zählen Daten, die typischerweise für eine moderne und zeitgemäße Kommunikation erforderlich sind. Dazu gehören der vollständige Name, die Funktion und der Tätigkeitsbereich, die Dienstanschrift, Telefon- und Faxnummer sowie die dienstliche E-Mail-Adresse. Für Unternehmensbevollmächtigte (Prokuristen, Geschäftsführer, Vorstände) ist

die Veröffentlichung ihrer Daten unter Umständen sogar verpflichtend.

Bei der Veröffentlichung dieser Daten sind jedoch immer die Grundsätze der Datensparsamkeit und der Zweckbindung zu beachten, die auch bei Funktionsträgern einzuhalten sind. Die so genannte Zweckbestimmung des Arbeitsverhältnisses rechtfertigt die Bekanntgabe solcher Mitarbeiterdaten, die an einen unbestimmten Adressatenkreis erforderlich ist, damit der Mitarbeiter seine übernommene Aufgabe wahrnehmen kann, d. h. wenn sie im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit und damit in Erfüllung der Arbeitspflicht erfolgt. So ist beispielsweise die Angabe der direkten Durchwahl des Funktionsträgers für eine Kommunikationsaufnahme nicht erforderlich; mit der Angabe der Sekretariatsrufnummer kann gleichfalls reibungslos eine Kontaktaufnahme erfolgen.

Speziell für den öffentlichen Dienst hat das Bundesverwaltungsgericht (mit Beschluss v. 12.03.2008 – 2 B 131/07) entschieden, dass „im Interesse einer transparenten, bürgernahen öffentlichen Verwaltung“ der Dienstherr Namen, Funktion und dienstliche Erreichbarkeit solcher Beamter, die mit Außenkontakten betraut sind, auch ohne deren Einverständnis im Internet bekannt geben darf. Etwas anderes soll lediglich dann gelten, wenn einer Bekanntgabe Sicherheitsbedenken entgegenstehen. Dies wird nur selten der Fall sein. In jedem Fall ist es unzulässig, ganze Telefonverzeichnisse von Behördenmitarbeitern zu veröffentlichen.

Personenzusatzdaten dürfen hingegen nur mit vorheriger Einwilligung des betroffenen Mitarbeiters publiziert werden. Dazu zählen alle Daten über eine Person, die weder für eine Kontaktaufnahme erforderlich sind, noch eine Aussage über Titel, akademische Grade oder Berufsbezeichnung treffen. Dies sind beispielsweise private Erreichbarkeitsdaten, Geburtsdaten, Lebensläufe, Hobbys sowie Angaben zur Staats- und Konfessionsangehörigkeit oder der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

Daten von Nichtfunktionsträgern dürfen ohne Zustimmung des einzelnen Mitarbeiters überhaupt nicht im Internet veröffentlicht werden, es wird hier also nicht nach der Art der Daten unterschieden. Nichtfunktionsträger sind beispielsweise Sachbearbeiter ohne Kontakt zu externen Dritten, Schreibkräfte, Boten, Pförtner und sonstige Angestellte.

Sofern bereits in Anpassung an das BDSG eine gesonderte Vorschrift zum Arbeitnehmerdatenschutz auf Landesebene erlassen wurde, ist auf diese abzustellen. Beispielhaft kann hier § 29 Abs. 1 DSG NRW angeführt werden, wonach Daten von Beschäftigten nur veröffentlicht werden dürfen, wenn dies zur Durchführung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erforderlich ist. Sollte auf Landesebene noch keine spezielle Vorschrift ergangen sein, ist auf die jeweilige allgemeine Erlaubnisnorm des Landesdatenschutzgesetzes zurückzugreifen.

Fotografien

Noch strengere Maßstäbe gelten dann, wenn der Arbeitgeber Fotos der Mitarbeiter veröffentlichen möchte. Jedem einzelnen steht das „Recht am eigenen Bild“ zu. Danach darf jeder Mensch grundsätzlich selbst darüber bestimmen, ob und in welchem Zusammenhang Bilder von ihm veröffentlicht werden.

Die Befugnis dazu richtet sich nach dem Gesetz betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Fotografie (kurz: KUG). Nach § 22 S. 1 KUG dürfen Bildnisse (z. B. Fotos) nur mit Einwilligung des Abgebildeten „verbreitet oder öffentlich zur Schau gestellt“ werden.

Die öffentliche Darstellung eines Bildnisses liegt vor, wenn es jedermann und nicht nur einer geschlossenen Nutzergruppe zugänglich ist. Von daher fallen Veröffentlichungen in firmeninternen Netzwerken (Intranet) nicht unter § 22 S. 1 KUG. In diesen Fällen sind jedoch die Vorschriften des BDSG zu beachten. Einer Zweckbestimmung werden Fotos nur selten dienen, weswegen auch bei einer Einstellung ins Intranet eine Einwilligung des betroffenen Mitarbeiters erforderlich sein wird.

Gruppenfotos

Häufig werden auf Unternehmensveranstaltungen Fotos von Teilnehmern aufgenommen und später veröffentlicht. Hier gilt folgendes: Wenn es sich um „öffentliche“ Veranstaltungen handelt (d. h. ohne privaten Bezug), dürfen Fotos von Versammlungen gem. § 23 Abs. 1 Nr. 3 KUG auch ohne die Zustimmung der abgebildeten Personen veröffentlicht werden. Der Begriff der Versammlung ist dabei weit zu verstehen. Voraussetzung ist, dass sich die Versammlung in der Öffentlichkeit abspielt und für diese wahrnehmbar ist. Dies ist bei Seminaren, Konferenzen, Instituts- oder Abschlussfeiern oder auch bei Sportveranstaltungen der Fall.

Es muss sich allerdings ausdrücklich um Gruppenfotos handeln. Das bedeutet, dass der enge Maßstab des § 22 S. 1 KUG gilt, sobald Personen individuell erkennbar sind. Es genügt, wenn sich die Erkennbarkeit aus den Umständen ergibt. Ein Augenbalken verhindert die Erkennbarkeit im Übrigen nicht ohne Weiteres.

Eine Einwilligung jeder einzelnen abgebildeten Person wäre dann also wieder erforderlich.

In der Praxis wird es kaum möglich sein, jeden einzelnen Teilnehmer auf derartigen Veranstaltungen bereits vorab über seine Einwilligung zur Veröffentlichung von Fotos zu befragen. Allerdings wäre es praktikabel bereits in Einladungen oder auf einem Aushang bei der Veranstaltung auf diese Problematik hinzuweisen und es somit jedem Teilnehmer zu ermöglichen, der Veröffentlichung zu widersprechen.

Einwilligung

Gem. § 4a Abs. 1 S. 3 BDSG muss die Einwilligung schriftlich erfolgen. Entscheidend ist, dass die Zustimmung des

Betroffenen vor der Veröffentlichung seiner Daten erfolgt. Das KUG enthält hinsichtlich der Veröffentlichung von Fotos hingegen kein Schriftformerfordernis. Die Vorschriften des KUG gehen dem BDSG in diesem Fall als spezielleres Gesetz vor.

Allerdings gilt: Die Beweislast für eine rechtswirksam erteilte Einwilligung trägt derjenige, der die Abbildung verbreitet (Landgericht Münster, Urteil v. 24.03.2004 – 10 O 626/03). Dementsprechend empfiehlt es sich aus Beweis Zwecken auch bei der Publikation von Fotos, eine schriftliche Einwilligung des betroffenen Mitarbeiters einzuholen.

Eine pauschale Einwilligung in jegliche Form der Datenverarbeitung ist unzureichend. Nach dem Grundsatz der „informierten Einwilligung“ muss der Arbeitgeber dem betroffenen Mitarbeiter hinreichende Informationen über die Art der vorgesehenen Datenverarbeitung und ihren Zweck zugänglich machen (§ 4a Abs. 1 S. 2 BDSG). Der Betroffene muss sich sanktionslos der Zustimmung verweigern können, der Arbeitgeber darf also keinen Zwang auf den Arbeitnehmer ausüben, denn gemäß § 4a Abs. 1 S. 1 BDSG ist die Einwilligung nur dann wirksam, wenn sie „auf der freien Entscheidung des Betroffenen“ beruht.

Der Umfang der Einwilligung hängt vom wirklichen Willen ab, der an Hand der Vereinbarung und der Umstände, insbesondere des Zwecks des Rechtsgeschäfts zu ermitteln ist. Das heißt, dass auch bei Vorliegen einer Einwilligung die Nutzung einer Abbildung nur entsprechend der vereinbarten Zwecksetzung erfolgen darf.“

Werden dennoch personenbezogene Daten von Nichtfunktionsträgern ins Internet eingestellt, haben die Betroffenen einen Anspruch auf Löschung (§ 20 Absatz 2 BDSG). Hat ein Nichtfunktionsträger der Veröffentlichung seiner persönlichen Daten zugestimmt, hat er jederzeit ein nachträgliches Widerrufsrecht.

Urheberrecht

Darüber hinaus muss bedacht werden, dass neben dem abgebildeten Mitarbeiter auch der jeweilige Fotograf der Veröffentlichung zustimmen muss. Dieser ist nämlich als Urheber gem. § 72 Abs. 1 und 2 Urheberrechtsgesetz (UrhG) Inhaber der Nutzungs- und Verwertungsrechte an den Fotografien. Die Veröffentlichung des Bildes im Internet stellt eine Verbreitungs- und Vervielfältigungshandlung dar, die ohne Zustimmung des Urhebers, in diesem Fall des Fotografen, Unterlassungs- und Schadensersatzansprüche auslösen kann.

Arbeitsrechtliche Verpflichtungen

Teilweise finden sich in Arbeitsverträgen Klauseln über eine Zustimmungspflicht zur Veröffentlichung von personenbezogenen Arbeitnehmerdaten. Derartige Klauseln sind unzulässig und daher unwirksam, da sie gegen die arbeitnehmerschützenden Datenschutzvorschriften (insbesondere § 32 BDSG) verstoßen. Eine Verpflichtung

zur Zustimmung in die Veröffentlichung von personenbezogenen Daten kann sich daher aus einem Arbeitsvertrag oder aus mündlichen Nebenabreden nicht ergeben.

Rechtliche Situation nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Gegebenenfalls hat ein Arbeitgeber auch Interesse daran, Fotos von ehemaligen Mitarbeitern auf seiner Firmenhomepage zu veröffentlichen. Dabei kann es sich um Image fördernde Bilder handeln, die Alltagssituationen im Betriebsablauf zeigen. Häufig verbleiben auch Fotos von Firmenveranstaltungen dauerhaft auf den Firmenwebsites. Es kann äußerst aufwändig werden, wenn der Arbeitgeber nach dem Ausscheiden jedes einzelnen Mitarbeiters darauf achten muss, auf welchen Fotos dieser zu sehen ist und diese jeweils einzeln zu löschen.

Nach einem Beschluss des Landesarbeitsgerichts Köln (v. 10.07.2009 – 7 Ta 126/09) darf der Arbeitgeber Mitarbeiterfotos grundsätzlich auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf seiner Homepage präsentieren. Denn sofern der Arbeitnehmer ursprünglich seine Einwilligung zur Nutzung seines Fotos erteilt hat, kann der Arbeitgeber auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von einem Fortbestand dieser Einwilligung ausgehen. Dies gilt allerdings nur solange, bis der ehemalige Arbeitnehmer der weiteren Verwendung ausdrücklich widerspricht. Dann ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Bilder unverzüglich von der Firmenhomepage zu löschen.

Allerdings war der Gegenstand dieser Entscheidung kein Portraitfoto, das den konkreten Mitarbeiter vorstellen sollte, sondern ein Bild auf dem der Büroalltag illustriert werden sollte. Dass die Entscheidung auf Portraitfotos übertragen werden kann, ist nicht anzunehmen. Hier fehlt es nämlich an einem erkennbaren Interesse des Arbeitgebers an der Weiterverwendung der Fotos.

In einem ähnlich gelagerten Fall verweigerte das Landesarbeitsgericht Kiel in einem aktuellen Urteil (v. 23.06.2010 – 3 Sa 72/10) einem Arbeitnehmer Schadensersatzansprüche gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber wegen Weiterverwendung von Bildern auf dessen betrieblicher Homepage, obwohl er dieser widersprochen hatte. Auch wenn die Weiterverwendung wegen der Aufforderung zur Löschung widerrechtlich gewesen sei, fehlte es hier nach Auffassung des Gerichts an einem Schaden des Mitarbeiters.

Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertreter

Für alle nicht-öffentlichen Stellen, die privatrechtlich ausgestaltet sind, gilt das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Die Mitbestimmungsrechte der Beamten, Angestellten und Arbeiter in den Verwaltungen des Bundes und der Länder sind im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) bzw. in den einzelnen Landespersonalvertretungsgesetzen geregelt. Mangels einschlägiger Rechtsprechung hat sich in der Literatur die Meinung durchgesetzt, dass weder nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 noch

nach Nr. 6 BetrVG Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen. Auch die Personalräte haben nach herrschender Auffassung keine Mitbestimmungsrechte gem. § 76 Abs. 3 Nr. 15 oder 17 BPersVG.

Zusammenfassung

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

Veröffentlichung der Basiskommunikationsdaten von Funktionsträgern ohne Einwilligungsbedürfnis:

- Vorname und Familienname
- Titel und akademische Grade
- Postalische Dienstanschrift
- Dienstliche Telefon- und Telefaxnummer (nicht aber direkte Durchwahlnummern)
- Dienstliche E-Mail-Adresse
- Zuständigkeitsbereich beziehungsweise Funktio

Veröffentlichung der Personenzusatzdaten von Funktionsträgern mit Einwilligungsbedürfnis:

- Private Erreichbarkeitsdaten
- Geburtsdatum
- Lebenslauf
- Fotos
- Staatsangehörigkeit
- Angaben zur Konfession
- Angaben zur Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft
- Sonstige Angaben zu persönlichen Eigenschaften oder Vorlieben (Hobbys)

Veröffentlichung der Daten von Nichtfunktionsträgern **immer mit** Einwilligungsbedürfnis.