

DATENSCHUTZ

KONKRET

Recht | Projekte | Lösungen

Chefredaktion: Rainer Knyrim

Videoüberwachung

Praxisprojekt:

Videoüberwachungsanlage im Krankenhaus

Markus Oman, Siegfried Gruber

**Zulässigkeit der Verwendung
von Mitarbeiteraufnahmen**

Rainer Knyrim, Bernhard Horn

Judikaturrückblick:

Wann ist Videoüberwachung zulässig?

Viktoria Haidinger

Checkliste:

Die Aufgaben des betrieblichen Datenschutzbeauftragten

Hans-Jürgen Pollirer

**Der betriebliche Datenschutzbeauftragte als
verantwortlicher Beauftragter nach VStG**

Ernst M. Weiss



Rainer Knyrim/Bernhard Horn

Rechtsanwalt und Partner bei Preslmayr Rechtsanwälte/Rechtsanwaltsanwärter bei Preslmayr Rechtsanwälte

Die Zulässigkeit der Verwendung von Mitarbeiteraufnahmen

Fotos und Videos von Mitarbeitern im betrieblichen Zusammenhang rechtskonform verwenden. Immer wieder stehen Unternehmen vor der Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen sie Aufnahmen von Mitarbeitern im Zuge betrieblicher Anlässe anfertigen dürfen und ob bzw wie sie in weiterer Folge für Unternehmenszwecke verwendet werden dürfen (zB im Intranet, für die Firmenwebsite oder für Printmedien zur Berichterstattung oder zur Weiterverwendung für Werbezwecke). Dieser Beitrag gibt einen kurzen Einblick in die rechtlichen Voraussetzungen für die zulässige Herstellung und Verwendung von Fotos oder Videos, auf denen Mitarbeiter in identifizierbarer Weise erkennbar sind.

Qualifikation von Bilddaten als nicht-sensible Daten

Digitale Fotos und Videos von Mitarbeitern unterliegen als personenbezogene Daten den Regelungen des DSGVO 2000.¹ Aus datenschutzrechtlicher Sicht stellt sich die Frage, ob es sich bei digitalen personenbezogenen Bild- und Videoaufzeichnungen um nicht-sensible oder sensible Daten handelt. Abhängig davon richtet sich die Zulässigkeit ihrer Verwendung nach § 8 oder § 9 DSGVO 2000. In der Literatur wird die Auffassung vertreten, dass es sich bei Bilddaten um (potentiell) sensible Daten handelt, weil ein Rückschluss auf die ethnische oder rassische Herkunft oder auf den Gesundheitszustand der abgebildeten Personen möglich

ist (zB trägt die abgebildete Person einen Verband oder eine Brille).²

Die Frage, ob die Verwendung von Bilddaten den Regelungen für nicht-sensible oder sensible Daten unterliegt, hat der EuGH im Dezember 2014 nun beantwortet.³ IZM einer privaten Videoüberwachungsanlage setzte er sich grundlegend mit der Frage auseinander, unter welchen Voraussetzungen die Erfassung von Bilddaten zulässig sein kann, und verwies hierbei ausschließlich auf Art 7 EG-DatenschutzRL. Diese Regelung bezieht sich aber nur auf nicht-sensible Daten. Art 8 EG-DatenschutzRL, der sich auf sensible Daten bezieht, wurde hingegen nicht erwähnt. Daher ist wohl davon auszugehen, dass auch

der EuGH der Ansicht ist, dass es sich bei Bilddaten per se nicht um sensible Daten handelt. Mit diesem Urteil stellt der EuGH nunmehr klar, dass die Verwendung personenbezogener Bilddaten nach Art 7 lit f EG-DatenschutzRL auch aufgrund der überwiegenden berechtigten Interessen des Auftraggebers zulässig sein kann.⁴

¹Vgl. Jähnel in Jähnel (Hrsg.), Begriff und Arten von personenbezogenen Daten, in Jahrbuch Datenschutzrecht und E-Government (2008) 29 mwN. ²Vgl. Jähnel, Datenschutzrecht (2010) Rz 3/97; Jähnel, Begriff und Arten von personenbezogenen Daten 45. ³EuGH 11. 12. 2014, C-212/13, Ryneš/Tschechische Datenschutzbehörde, Rn 34. ⁴Diese Ansicht unterstützt auch § 50a Abs 7 DSGVO 2000: Nach dieser Bestimmung ist ua die Durchsichtung von Aufzeichnungen einer Videoüberwachung nach sensiblen Kriterien unzulässig. Auch daraus lässt sich im Umkehrschluss ableiten, dass Bilddaten per se nicht als sensibel zu qualifizieren sind.

Die Zulässigkeit der Erstellung von Mitarbeiterfotos

Eine zulässige Erstellung und Verwendung von digitalen Mitarbeiterbildnissen ist somit auch aufgrund einer Interessensabwägung nach § 8 Abs 1 Z 4 DSGVO 2000 möglich: Ist das Interesse des Auftraggebers höher zu bewerten als das Geheimhaltungsinteresse der Betroffenen, kann die Erstellung digitaler Fotos oder Videos zulässig sein. Dies korrespondiert mit § 16 ABGB, der für die Zulässigkeit der Anfertigung von personenbezogenen Abbildungen eine Güter- und Interessenabwägung zwischen dem Persönlichkeitsrecht des Abzubildenden und den Interessen des Fotografen bzw Auftraggebers im Einzelfall fordert. Hierbei ist auch zu berücksichtigen, ob der Abgebildete gezielt fotografiert wird oder nur zufällig ins Bild gerät.⁵

Vorsicht ist geboten, wenn ein Foto den Mitarbeiter blamiert oder ein privates Verhalten zeigt.

Wird insb nur das öffentliche Verhalten von Mitarbeitern dokumentiert und bezieht sich dieses auf das allgemeine Geschehen nicht privater Natur, wird ein überwiegendes berechtigtes Interesse des Dienstgebers wohl zu bejahen sein, wenn der Dienstgeber ein berechtigtes Interesse an der Erstellung von Abbildungen hat (zB bei einer unternehmenseigenen Preisverleihung). Anders ist die Situation zu beurteilen, wenn der Betroffene zwar ein Verhalten in der Öffentlichkeit an den Tag legt, dieses jedoch privater Natur ist; ebenso wenn der Betroffene mit einer konkreten Aufnahme bloßgestellt werden würde oder sonstige Umstände erkennen lassen, dass eine Abbildung seine berechtigten Interessen verletzt (zB er sich in einer unglücklichen Position befindet, eine Grimasse schneidet oder sichtlich angeheitert ist). In solchen Fällen ist das schutzwürdige Geheimhaltungsinteresse des Betroffenen als höher zu bewerten und solche Aufnahmen sind zu unterlassen oder wieder zu löschen. Das öffentlich wahrnehmbare Verhalten oder das Angesicht von Personen können nicht als öffentlich verfügbare Daten iSd § 8 Abs 2 DSGVO 2000 angesehen werden.

Unzulässig ist es weiters, in einem bestimmten Zusammenhang zulässigerweise angefertigte Aufnahmen in einem gänzlich

anderen Kontext als dem ihrer Erstellung zu verwenden. Dies würde gegen den Zweckbindungsgrundsatz nach § 6 Abs 1 Z 2 DSGVO 2000 verstoßen.

BEISPIEL

Die Verwendung von Abbildungen, die auf einer internen Firmenfeier erstellt wurden, zu Werbezwecken würde bspw gegen den Zweckbindungsgrundsatz verstoßen und nicht vom überwiegenden berechtigten Interesse des Dienstgebers gedeckt sein.

Hierfür muss der Betroffene seine Zustimmung erteilen, wenn die Weiterverwendung nicht aufgrund einer anderen Rechtsgrundlage zulässig ist. In Bezug auf die Anzahl und Detailgenauigkeit der angefertigten Aufnahmen ist zu berücksichtigen, dass sich diese in einem verhältnismäßigen Rahmen halten müssen (§ 7 Abs 3 DSGVO 2000).

PRAXISTIPP

Ungeachtet einer Zulässigkeit nach § 8 Abs 1 Z 4 DSGVO 2000 sollten Fotografen angewiesen werden, die Betroffenen direkt vor Anfertigung von Fotos nach Möglichkeit um ihre Zustimmung zu bitten. Dies insb dann, wenn sich eine Aufnahme nur auf einzelne Personen oder eine kleine Gruppe von Personen bezieht. Auch der Zweck und die vorgesehene weitere Verwendung der Aufnahme sollten kurz erläutert werden. Das geht in der Praxis ganz einfach, etwa: „Achtung, wir machen jetzt ein Gruppenfoto für unsere Firmenwebseite. Bitte alle, die nicht drauf sein wollen, kurz aus dem Bild gehen.“ Wird hingegen ein Bühnengeschehen mit vielen Personen fotografiert, ist die Einholung der Zustimmung aller Betroffenen in anderer Form – zB konkludent durch Hinweis auf der Veranstaltungseinladung – einzuholen oder ein Abstellen auf § 8 Abs 1 Z 4 DSGVO 2000 erforderlich. Siehe dazu auch unten „Information und Zustimmung“.

Die Zulässigkeit der Veröffentlichung von Mitarbeiterfotos

Die Zulässigkeit der Veröffentlichung digitaler Abbildungen richtet sich neben § 7 Abs 2 DSGVO 2000 auch nach § 78 Urheberrechtsgesetz (UrhG), der ebenso auf eine Interessenabwägung abstellt. Demnach ist

eine Veröffentlichung nur dann zulässig, wenn dadurch berechnigte Geheimhaltungsinteressen des Abgebildeten nicht verletzt werden.

Sollen Mitarbeiterfotos bspw auf der Website des Unternehmens oder in einem konzernweiten Kontaktverzeichnis verwendet werden, könnte dies von den überwiegenden berechtigten Interessen des Unternehmens gedeckt sein. Eine solche Veröffentlichung ist dem OGH zufolge aber jedenfalls dann unzulässig, wenn der betroffene Mitarbeiter dem explizit widerspricht.⁶

Information und Zustimmung

Betroffene müssen über den Zweck der Anfertigung und Veröffentlichung von Fotografien, den Auftraggeber und ihr Widerspruchsrecht informiert werden (§ 6 Abs 1 Z 1, § 24 DSGVO 2000). Dem kann durch einen entsprechenden Hinweis auf den Einladungen oder Ausschreibungen sowie direkt bei der Veranstaltung (zB durch eine Information der Besucher beim Eingang) entsprochen werden. Dieser Hinweis sollte auch eine Information über die weitere Verwendung der Mitarbeiterfotos (zB für Repräsentationszwecke) beinhalten und darüber, wie das Widerspruchsrecht ausgeübt werden kann (zB durch Signalisierung gegenüber dem Fotografen). Fotografen des Auftraggebers sollten (zB durch einen sichtbaren Anstecker) als solche erkennbar sein.

Verwendung von Mitarbeiterfotos zu Werbezwecken

Die datenschutz- und urheberrechtliche Einwilligungserklärung betroffener Mitarbeiter, deren Fotos und Videoaufnahmen zu Werbezwecken verwendet werden sollen, ist dann erforderlich, wenn Fotos und Videos verwendet werden, die ursprünglich für gänzlich andere Zwecke erstellt wurden (zB Firmenfeiern, Spontanaufnahmen in einer Filiale). Dasselbe trifft zu, wenn solche Aufnahmen explizit für Werbezwecke (zB Werbekampagnen, Prospekterstellung) erstellt werden. Der Mitarbeiter muss der Verwendung ihn zeigender Abbildungen immer dann zustimmen, wenn dies für Werbezwecke erfolgt.⁷

Aus urheberrechtlicher Sicht kann eine Zustimmung zur Veröffentlichung von

⁵Vgl OGH 27. 2. 2013, 6 Ob 256/12h Rz 6.3. ⁶OGH 5. 10. 2000, 8 ObA 136/00h. ⁷Kucsko, urheber.recht (2007) 1066.

Bildnissen und Videos nur dann widerrufen werden, wenn die Zustimmung unentgeltlich erteilt wurde; ein Widerruf scheidet bei der entgeltlichen Zustimmung grundsätzlich aus.⁸ Eine datenschutzrechtliche Zustimmung kann vom Betroffenen jederzeit und auch im Nachhinein widerrufen werden (§ 8 Abs 1 Z 2 DSGVO 2000). Der Widerruf bewirkt aber immer nur die Unzulässigkeit einer weiteren Verwendung. Wirkt der Mitarbeiter hingegen bewusst und freiwillig sowie im Rahmen seiner (bezahlten) dienstlichen Tätigkeiten an der Erstellung von Fotos oder Videos für Werbezwecke mit, so ist eine weitere urheber- und datenschutzrechtliche Zustimmung des Mitarbeiters nicht erforderlich. In diesem Fall ist davon auszugehen, dass die Anfertigung der entsprechenden Bildnisse zu Werbezwecken Teil der aus dem Dienstverhältnis geschuldeten Arbeitsleistung ist (§ 8 Abs 1 Z 4 iVm Abs 3 Z 4 DSGVO 2000).

PRAXISTIPP

Sollten darüber Zweifel entstehen, so sollte dem Mitarbeiter ein mit Marktpreisen vergleichbares Honorar für die Aufnahme bezahlt werden. Aufgrund der Entgeltlichkeit dieser Tätigkeit kann der Mitarbeiter seine Zustimmung in weiterer Folge auch nicht mehr widerrufen.

Ein Widerruf der Zustimmung ist im Urheberrecht nur möglich, wenn die Zustimmung unentgeltlich erfolgte.

Stellt ein Mitarbeiter von ihm selbst angefertigte Fotos und Videos für Werbezwecke zur Verfügung, ist ebenso seine Zustimmung einzuholen. Auch hier gilt der Grundsatz, dass eine Zustimmung nur dann widerrufen werden kann, wenn die Zustimmung unentgeltlich erteilt wurde. Darüber hinaus ist für eine entsprechende Rechteübertragung zu sorgen.

Zum Thema

Über die Autoren

Dr. Rainer Knyrim, Rechtsanwalt und Partner, sowie Mag. Dipl.-Ing. Dr. Bernhard Horn, RAA bei Preslmayr Rechtsanwälte OG, Wien.

Tel: +43 (0)1 533 16 95, E-Mail: knyrim@preslmayr.at, Internet: www.preslmayr.at

Literatur

- Dohr/Pollierer/Weiss/Knyrim, Kommentar Datenschutzrecht² (2013);
- Hattenberger/Moser, Das Verwenden von Bilddaten: Datenschutz- „versus“ Urheberrecht? Jahrbuch Datenschutzrecht und E-Government 2012 (2012) 99 ff;
- Korn/Walter, Personenaufnahme – Eingriff in Persönlichkeitsrechte, MR 2013, 64;
- Knyrim, Datenschutzrecht² (2012).

Melde- und Betriebsvereinbarungspflichten

Werden personenbezogene Mitarbeiterabbildungen automationsunterstützt in Datenanwendungen verarbeitet, so ist zu prüfen, ob eine Meldung beim Datenverarbeitungsregister erforderlich ist. Bspw sieht die Standardanwendung SA033 „Konzernweites Kontaktverzeichnis“ der StMV 2004 keine Datenart „Foto“ vor. Die SA002 zur Personaldatenverwaltung sieht hingegen ein Lichtbild für Ausweiskarten vor, die SA032 zur Videoüberwachung ist überhaupt auf die Erfassung von Bilddaten ausgerichtet. Zu prüfen ist auch, ob der Abschluss einer Betriebsvereinbarung nach § 96a ArbVG erforderlich ist.

Dako 2015/4

⁸ Kucsko, urheber.recht 1071.