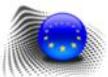


DATENSCHUTZ WEB-COLLEGE

SPEZIELLE BEREICHE IM DATENSCHUTZ



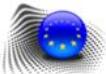


Dipl.-Ing Hans-Detlef Krebs

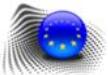
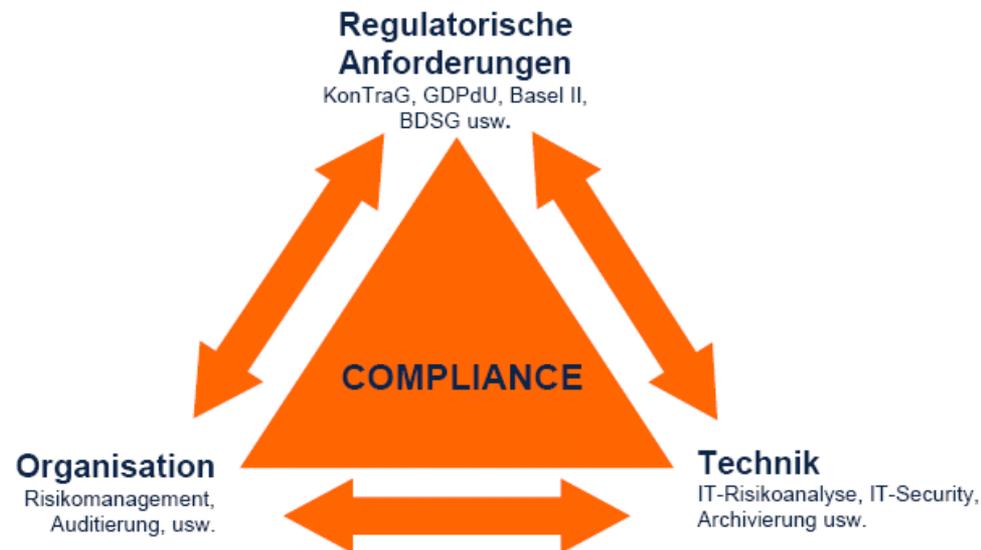
- GF Krebs Consulting & IT-Services (seit 1989)
- GF EuroExpertise (seit 2010)
- Externer Datenschutzbeauftragter seit 2001
- DIN EN ISO/IEC 17024 zertifizierter DSB seit 2010
- Öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger für Systeme und Anwendungen der Informationsverarbeitung

HD.Krebs@EuroExpertise.eu

HD.Krebs@Krebs-Consulting.de



[Interdisziplinärer Ansatz]

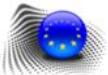


Spezielle Bereiche Im Datenschutz



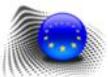
Eine Auswahl aktueller Themen:

1. Datenschutz und „**Verbandsbuch**“
2. Datenschutz und „**Kennzeichenerkennung Parkplatz**“
3. Datenschutz und „**Führerscheinkontrolle**“
4. Datenschutz und „**Facility Management**“
5. Datenschutz und „**Bilder Social Media**“



SPEZIELLE BEREICHE IM DATENSCHUTZ

VERBANDBUCH



Verbandsbuch

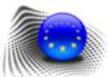


Datenschutzrisiko Verbandbuch:

Wenn ein Unfall passiert, gilt es so schnell wie möglich Erste Hilfe leisten, den Verletzten versorgen und unverzüglich zum Arzt bringen.

Es gilt, den Vorfall und die ergriffenen Maßnahmen sorgfältig zu dokumentieren: in einem **Verbandbuch**.

Was harmlos klingt, kann zu einer echten Datenschutzfalle werden.

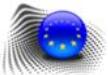




Verbandsbuch

Die Versicherung möchte Information : Beruflich oder privat?

- Wo Menschen aktiv sind, kann es zu Unfällen kommen. Ob ein Unfall am Arbeitsplatz oder in den eigenen vier Wänden passiert, macht in Sachen Schmerzen für den Betroffenen keinen Unterschied - für die Versicherung aber sehr wohl.
- Passiert das Unglück **während der Arbeitszeit**, sind die **gesetzlichen Unfallversicherungen** zuständig.
- In Privatunternehmen sind das die gewerblichen **Berufsgenossenschaften**.



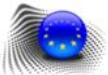


Verbandsbuch Warum es ein Verbandbuch gibt:

Gemäß den Regelungen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), Unternehmen dazu verpflichtet, Verletzungen zu dokumentieren.

Die entsprechende Vorgabe ist in § 24 Abs. 6 der DGUV-Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ verankert:

„Der Unternehmer hat dafür zu sorgen, dass jede Erste-Hilfe-Leistung dokumentiert und diese Dokumentation fünf Jahre lang verfügbar gehalten wird. Die Dokumente sind vertraulich zu behandeln.“



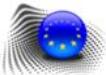


Verbandsbuch Warum es ein Verbandbuch gibt

Das bedeutet, jede Verletzung oder Erkrankung, die während der beruflichen Tätigkeit auftritt, ist in einem Verbandbuch festzuhalten.

Folgende Informationen sind dort zu erfassen:

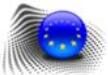
1. **Name des Versicherten**
2. Angaben zur **Uhrzeit und zum Ort** (Unternehmensbereich) des Geschehens
3. Erläuterung zum **Hergang des Unfalls** bzw. der Verletzung/des Gesundheitsschadens
4. Detaillierte **Beschreibung der Verletzung bzw. der Erkrankung**
5. Zeitpunkt und **Art der Erste-Hilfe-Maßnahmen**
6. Namen der **Person/Personen, die Erste Hilfe geleistet hat/haben**
7. Name der/des **Zeugen**





Verbandbuch

- Die Informationen im Verbandbuch dienen in erster Linie als Nachweis dafür, dass eine **Verletzung oder eine Erkrankung während einer versicherten Tätigkeit** eingetreten ist.
- Besonders in den Fällen, in denen **Spätfolgen** auftreten, sind diese Aufzeichnungen für weitere ärztliche Behandlungen oder Rehabilitationsmaßnahmen von großer Bedeutung.
- Zusätzlich dient die Dokumentation aber auch als wichtige Informationsquelle für den **Betriebsarzt** und die **Fachkraft für Arbeitssicherheit**.

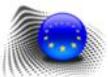


Verbandsbuch



Dass Sie als Datenschutzbeauftragter beim Thema Verbandsbuch unbedingt involviert sein müssen, hat einen folgenden Grund:

Bei der Dokumentation werden personenbezogene Daten und **insbesondere Gesundheitsdaten** erfasst.

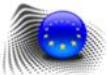


Verbandsbuch



Schritt 1: Verschaffen Sie sich einen Überblick

1. Im ersten Schritt gilt es herauszufinden, an welchen Stellen im Unternehmen Verbandbücher vorzufinden sind.
2. Nehmen Sie systematisch die verschiedenen Unternehmensbereiche unter die Lupe.
3. Starten Sie dort, wo die Verletzungsgefahr besonders hoch ist: in den Werks- und Produktionshallen, Bürobereichen und Sozialräumen. Hier gelten besondere Sicherheitsvorschriften.



Verbandsbuch

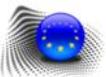


Schritt 2: Prüfen Sie

Sobald Sie die in Ihrem Unternehmen vorhandenen Verbandbücher ausfindig gemacht haben, überprüfen Sie, inwieweit bei der Umsetzung der Dokumentationspflicht der Datenschutz beachtet wird.

Fokussieren Sie sich auf drei Kernfragen:

1. Sind die Aufzeichnungen für jedermann einsehbar?
2. Wie wird gewährleistet, dass keine Unbefugten Zugriff auf die enthaltenen Gesundheitsdaten erhalten?
3. Wie und wo wird die Dokumentation aufbewahrt?.



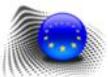
Verbandsbuch



Schritt 3: Beraten Sie

Um die Kenntnisnahme von Gesundheitsdaten durch Unbefugte zu verhindern, gibt es folgende Möglichkeiten:

- Die Pflege und Aufbewahrung des Verbandbuchs sind auf einen kleinen Personenkreis beschränkt. So können z. B. Beschäftigte als zuständig ernannt werden, die als Ersthelfer ausgebildet wurden. Oder auch Betriebs sanitäter oder Betriebsärzte.



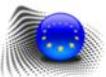


Verbandsbuch

Schritt 3: Beraten Sie

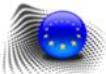
Um die Kenntnisnahme von Gesundheitsdaten durch Unbefugte zu verhindern, gibt es folgende Möglichkeiten:

- Eine andere Möglichkeit ist, anstatt eines Verbandbuches, einen Meldeblock mit heraustrennbaren Blättern für die Dokumentation zu verwenden.
- Nach jedem Vorfall wird das Blatt entfernt und an einem sicheren, vor dem Zugriff Unberechtigter geschützten Ort verwahrt oder an eine zentrale Stelle geschickt.
- Nach Ablauf der fünfjährigen Aufbewahrungsfrist sind die Informationen datenschutzkonform zu entsorgen..



SPEZIELLE BEREICHE IM DATENSCHUTZ

KENNZEICHENERKENNUNG PARKPLATZ

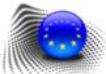


Kennzeichenerkennung Parkplatz



Folgendes Beispiel:

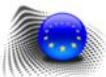
- Ihr Unternehmen hat den Betriebsparkplatz renoviert, der an ein Einkaufszentrum mit großem Kino angrenzt.
- Der Parkplatz ist mit einer Schrankenanlage ausgestattet.
- Per Kennzeichenerkennung wird die Zufahrtsberechtigung für die berechtigten Mitarbeiter gesteuert.
- Eine neue Betriebsvereinbarung wurde gerade abgeschlossen.



Kennzeichenerkennung Parkplatz



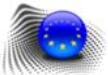
- Dürfen die Kennzeichen von allen Nutzern des Parkplatzes erfasst werden?
- Kann man das auf ein überwiegendes Interesse des Unternehmens stützen?





Kennzeichenerkennung Parkplatz

- Generell brauchen Sie für jede Verarbeitung personenbezogener Daten eine Rechtsgrundlage.
- Ohne Rechtsgrundlage ist eine Verarbeitung nicht zulässig (vgl. Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)).

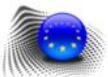




Kennzeichenerkennung Parkplatz

Für die Verarbeitung der **Beschäftigtendaten** (Kfz-Kennzeichen) kann eine **Betriebsvereinbarung** Rechtsgrundlage sein, wenn diese den Anforderungen aus Art. 88 Abs. 2 DSGVO entspricht.

Ferner kommen in diesem Fall beispielsweise eine Verarbeitung zur **Durchführung eines Vertragsverhältnisses** (Dauerparker, Art. 6 Abs. 1 Buchst. b DSGVO) und ggf. auch eine Verarbeitung personenbezogener Daten aufgrund eines überwiegenden berechtigten Interesses in Betracht, etwa zur **Betrugsprävention**.

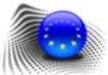




Kennzeichenerkennung Parkplatz

Wird die Verarbeitung auf ein überwiegendes berechtigtes Interesse (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. f DSGVO) gestützt, muss hier genau geprüft werden.

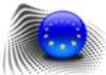
- Es ist nicht zulässig, einfach ein Interesse zu nennen und hierauf eine Verarbeitung zu stützen.
- Nur wenn die Prüfung der Punkte **zugunsten Ihres Unternehmens** ausfällt, wird man eine entsprechende Rechtsgrundlage (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. f DSGVO) haben.





Kennzeichenerkennung Parkplatz

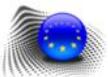
- Im Gegensatz zu Mitarbeitern oder Dauerparkern, bei denen die Zufahrtsberechtigung über das Kennzeichen gesteuert wird, wird man bei **Kurzparkern eine Kennzeichenerfassung wohl nur schwer begründen können.**
- Schließlich brauchen diese ohnehin ein Ticket. Allenfalls wäre denkbar, im System einen automatisierten Abgleich gegen die Liste der Berechtigten (Mitarbeiter, Dauerparker) zu fahren und „Nichttreffer“ sofort zu löschen.
- Allenfalls bei den Dauerparkern wäre eine längere Speicherung denkbar, wenn dies etwa für die Abrechnung erforderlich ist. Gibt es Pauschalpreise, wird man auch das verneinen müssen, denn es fehlt dann an der Erforderlichkeit einer Speicherung.





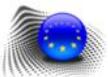
Kennzeichenerkennung Parkplatz

- Eine Einwilligung kommt in der Regel nicht in Betracht.
- Oft dürfte es an der wirklichen Wahlmöglichkeit fehlen, wenn man schon vor der Schranke steht.
- Außerdem ist etwa im Zusammenhang mit Videoüberwachung anerkannt, dass im Betreten eines überwachten Bereichs (z. B. Supermarkt) keine Einwilligung durch schlüssiges Handeln zu sehen ist.



SPEZIELLE BEREICHE IM DATENSCHUTZ

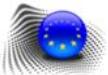
FÜHRERSCHEINKONTROLLE



Führerscheinkontrolle



Nach **§ 21 Abs. 1 Straßenverkehrsgesetz** kann sowohl der Fahrer, das heißt sowohl der dienstwagenberechtigte Mitarbeiter als auch der Halter des Fahrzeugs, also der Arbeitgeber, **zur Rechenschaft gezogen werden, wenn die erforderliche Fahrerlaubnis fehlt.**

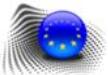


Führerscheinkontrolle



Hinzu kommt:

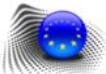
- Passiert ein Unfall, kann es teuer werden. Denn folgt eine rechtliche Auseinandersetzung mit der Versicherung, kann die Verletzung der Halterpflichten zu einem Regress führen – und damit zu finanziellen Einbußen für Ihr Unternehmen.
- Die Unternehmensleitung bzw. der beauftragte **Fuhrparkleiter ist deshalb dazu verpflichtet, regelmäßig (in der Regel zweimal im Jahr) zu überprüfen**, ob der betreffende Mitarbeiter über **eine gültige Fahrerlaubnis** verfügt.
- **Bei Poolfahrzeugen, deren Nutzerkreis nicht eingeschränkt ist, sind die Führerscheine vor jeder Fahrt zu kontrollieren.**



Führerscheinkontrolle



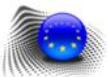
- Stellt Ihr Unternehmen Dienstwagen zur Verfügung, dient die regelmäßige Überprüfung des Führerscheins dazu, Gesetzesverstöße und damit verbundene Sanktionen zu verhindern.
- Andernfalls können schwerwiegende rechtliche Konsequenzen folgen.
- Die Vermeidung rechtlicher Konsequenzen und der damit verbundenen Sanktionen ist als ein wirtschaftliches und damit berechtigtes Interesse Ihres Unternehmens einzustufen (vgl. Art. 6 Abs. 1 Buchst. f Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)).



Führerscheinkontrolle



- **Die schutzwürdigen Interessen der Dienstwagenberechtigten:**
Steht bei der Führerscheinkontrolle auf der einen Seite das berechnete Interesse des Unternehmens, ist dieses auf der anderen Seite gegen die berechtigten Interessen der Mitarbeiter abzuwägen.
- **Aus datenschutzrechtlicher Sicht heißt das:**
Die Verwendung der personenbezogenen Daten im Rahmen einer Führerscheinkontrolle ist an Anforderungen geknüpft, die erfüllt werden müssen.



Führerscheinkontrolle

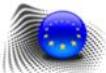


Regelungsaspekt 1:

Transparenz: Werden die Betroffenen umfassend über die Verwendung ihrer Daten im Rahmen der Führerscheinkontrolle informiert?

Erläuterung:

Die DSGVO sieht umfangreiche Transparenz- und Informationspflichten vor, dementsprechend ist der Betroffene über die Rahmenbedingungen der Verarbeitung sowie seine Rechte zu informieren (vgl. Art. 13 und 14 DSGVO). Hier kann ein Merkblatt zielführend sein.



Führerscheinkontrolle

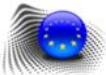
Regelungsaspekt 2:

Wird dem Grundsatz der **Datenminimierung und Datensparsamkeit** aus Art. 5 DSGVO Rechnung getragen?



Erläuterung:

Auf dem Führerschein befinden sich Angaben, die zur Überprüfung der Gültigkeit der Fahrerlaubnis nicht erforderlich sind. Anstatt eine Kopie des Führerscheins anzufertigen und abzulegen, birgt es weniger Datenschutzrisiken, den Führerschein **nur in Augenschein zunehmen** und das Ergebnis zu dokumentieren.



Führerscheinkontrolle

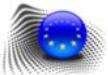
Regelungsaspekt 2:

Wird dem Grundsatz der **Datenminimierung und Datensparsamkeit** aus Art. 5 DSGVO Rechnung getragen?



Problem bei Kopien:

Bei der Anfertigung und Verwahrung einer Fotokopie ist zu bedenken, dass auf dem Führerschein nicht erforderliche Angaben (z. B. **gesundheitliche Einschränkungen**) vermerkt sein können. Die müssten dann geschwärzt werden.



Führerscheinkontrolle

Regelungsaspekt 3:

Bei elektronischer Führerscheinkontrolle: Sind die **Mitbestimmungsrechte des zuständigen Betriebsrats** berücksichtigt?

Erläuterung:

- Die Kontrollen des Führerscheins können z. B. mithilfe eines aufgeklebten RFID-Chips per Lesegerät durchgeführt werden.
- Dazu wird der Mitarbeiter regelmäßig per E-Mail aufgefordert, den Besitz einer gültigen Fahrerlaubnis mithilfe des Lesegeräts zu bestätigen.
- Weil sich die gespeicherten Daten auch grundsätzlich dafür nutzen lassen, um die Leistung und das Verhalten der Beschäftigten zu kontrollieren, besteht ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 Betriebsverfassungsgesetz.



Führerscheinkontrolle

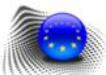


Regelungsaspekt 4:

Werden geeignete **Maßnahmen zum Schutz der Daten** (gemäß Art. 32 DSGVO) umgesetzt und dokumentiert?

Erläuterung:

Die DSGVO verfolgt einen risikoorientierten Ansatz. Neben dem Erlaubnistatbestand und der Erfüllung der Grundsätze des Datenschutzes (Art. 5 DSGVO) ist vor allem auch die Sicherheit der Verarbeitung zu gewährleisten, das heißt, es sind nach Art. 32 DSGVO geeignete technische und organisatorische Maßnahmen umzusetzen.



Führerscheinkontrolle

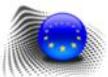


Regelungsaspekt 5:

Ist das Thema **Auftragsverarbeitung** (gemäß Art. 28 DSGVO) berücksichtigt?

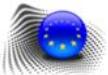
Erläuterung:

- Werden Daten beim Dienstleister verarbeitet, handelt es sich in der Regel um einen Fall der sogenannten Auftragsverarbeitung.
- Das macht es gemäß Art. 28 DSGVO insbesondere erforderlich, eine Vereinbarung zu schließen.



SPEZIELLE BEREICHE IM DATENSCHUTZ

FACILITY MANAGEMENT

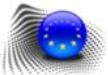


Facility Management



Auftragsverarbeitung im Facility Management:

- Existieren mehrere Standorte, dann gibt es meist auch jemanden, der das Standort- und Gebäudemanagement steuert.
- Das heutzutage gerne auch als **Facility Management** bezeichnete Verwalten, Instandhalten und Organisieren von Gebäuden und Flächen können es auch datenschutzrechtlich in sich haben.

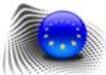


Facility Management



Die Rechtsgrundlage ist meist nicht das Problem

- Werden personenbezogene Daten verarbeitet, ist dafür eine Rechtsgrundlage erforderlich, etwa aus Art. 6 Abs. 1 Datenschutz- Grundverordnung (DSGVO). Manchmal kann die Verarbeitung zur **Erfüllung des (Miet-)Vertrags** erforderlich sein.
- Unter Umständen kann man sich auch auf die **Einwilligung des Betroffenen** oder das **überwiegende berechtigte Interesse** Ihres Unternehmens berufen.

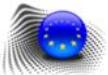


Facility Management



Gerade im Facility Management ist häufig anzutreffen:

- Aufgaben und Dienstleistungen werden ausgelagert, d.h. **einzelne Leistungen werden von anderen Unternehmen erbracht.**
- Spielen dabei personenbezogene Daten irgendeine Rolle, kommt man leicht auf die Idee, dass es sich um eine **Auftragsverarbeitung im Sinne des Art. 28 DSGVO handeln könnte.**



Facility Management



- Gerade wenn Ihr Unternehmen mit kleineren Dienstleistern, Freiberuflern oder Handwerkern zusammenarbeitet, kann es passieren, **dass man Ihnen alles unterschreibt.**
- Vielleicht auch einen Auftragsverarbeitungsvertrag, obwohl kein solcher Fall vorliegt. Das sollten Sie keinesfalls akzeptieren.
- Ihr Unternehmen geht damit sonst auch datenschutzrechtliche Pflichten ein, die es wahrnehmen muss. Kommt es etwa seiner Kontrollpflicht nicht nach, kann auch das Ärger mit der Aufsichtsbehörde bedeuten.
- ***Nur weil ein Dienstleister eingeschaltet wird und er mit personenbezogenen Daten in Kontakt kommt, muss nicht automatisch ein Fall der Auftragsverarbeitung gegeben sein.***

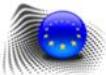


Facility Management



Für eine Auftragsverarbeitung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Im Vordergrund steht die Verarbeitung personenbezogener Daten durch den Dienstleister.
2. Die Verarbeitung personenbezogener Daten darf nicht nur Beiwerk oder „notwendiges Übel“ für die eigentlich zu erbringende Dienstleistung sein. Die Verarbeitung personenbezogener Daten muss also Kernelement der Dienstleistung sein.
3. Ihr Unternehmen muss allein darüber entscheiden, ob und wenn ja welche personenbezogenen Daten warum und wie verarbeitet werden. Es entscheidet als Verantwortlicher über Zweck und Mittel der Verarbeitung. Der Dienstleister hat hier grundsätzlich kein Mitspracherecht.

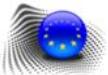


Facility Management



Beachten Sie folgerichtig:

- Liegen die vorgenannten Voraussetzungen nicht vor, spricht dies gegen eine Auftragsverarbeitung.
- Dann kommt es zu einer Datenübermittlung zwischen Verantwortlichen.
- Hierfür ist eine Rechtsgrundlage notwendig, beispielsweise zur Vertragserfüllung bei einem Vertrag mit einem Betroffenen (vgl. Art. 6 Abs. 1 Buchst. b DSGVO) oder aufgrund eines überwiegend berechtigten Interesses Ihres Unternehmens (vgl. Art. 6 Abs. 1 Buchst. f DSGVO).

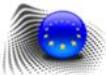




Facility Management

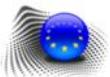
In der Praxis heißt das, dass Sie in der Regel für folgende Services und Dienstleister keine Auftragsverarbeitungsvereinbarung brauchen:

- **Handwerker**, die eine Dienstleistung erbringen und dabei beiläufig personenbezogene Daten zur Kenntnis nehmen können, beispielsweise den Namen auf dem Büroschild
- **Reinigungsservice, Blumen-/Gärtnerdienst**: Hier steht die Raum- bzw. Pflanzenpflege im Vordergrund und nicht die Verarbeitung persönlicher Informationen.
- **Umzugsunternehmen**: Hauptzweck ist hier der Umzug und nicht der Umgang mit personenbezogenen Daten.
- **Sicherheitsdienst**: Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist auch hier von untergeordneter Bedeutung. Wie die Absicherung stattfindet und wer wo eingesetzt wird, entscheidet oft der Sicherheitsdienst. Bei diesem wird nur die Dienstleistung „Sicherheit“ eingekauft.



SPEZIELLE BEREICHE IM DATENSCHUTZ

BILDER SOCIAL MEDIA

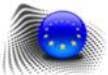


Bilder Instagram



In vielen Unternehmen gehört es inzwischen zum Standard, dass man mit Kunden, Interessenten und potenziellen Bewerbern über Facebook, Instagram & Co. kommuniziert.

<https://www.it-recht-kanzlei.de/ovg-lueneburg-gruppenfoto-facebook-dsgvo.html>

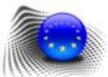




Bilder Instagram

Bei all diesen Kanälen ist klar:

- Bilder sind unerlässlich, damit die Botschaft eindrucksvoll vermittelt werden kann. Doch wenn Bilder, insbesondere von Beschäftigten oder Azubis, veröffentlicht werden sollen, gilt es, so einiges zu beachten.
- Gerade im Wettbewerb um neue Mitarbeiter und Azubis wollen viele Unternehmen zeigen, was ihr Unternehmen so besonders macht.
- Vielleicht kommt man dann auf die Idee, auch Bilder bei Facebook oder Instagram zu veröffentlichen, die Mitarbeiter oder Azubis bei der Arbeit zeigen.

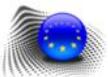




Bilder Instagram

Beratungs-Tipp 1: Für Bilder gilt die DSGVO

- Dadurch, dass Bilder digital angefertigt und im Internet veröffentlicht werden sollen, kommt es zu einer Verarbeitung personenbezogener Daten.
- Schließlich sind auf den digitalen Bildern natürliche Personen erkennbar und identifizierbar.
- Die Datenschutz- Grundverordnung (DSGVO) ist anwendbar.

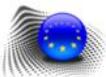




Bilder Instagram

Beratungs-Tipp 1: Für Bilder gilt die DSGVO

- Auch wenn Mitarbeiter Bilder machen und veröffentlichen, dürfte dies dem Arbeitgeber zuzurechnen sein, wenn dies nicht eher ihrem privaten Umfeld und ihrem eigenen Interesse zuzuordnen ist.
- Das Unternehmen ist als Verantwortlicher anzusehen.
- Insofern muss das Unternehmen sicherstellen, dass die Anforderungen zum Datenschutz eingehalten sind, insbesondere die Verarbeitung auf Basis einer Rechtsgrundlage erfolgt.

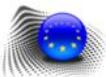




Bilder Instagram

Beratungs-Tipp 2: Gehen Sie auf die Einwilligung ein

- Als Rechtsgrundlage kommt zunächst die Einwilligung in Betracht.
- Diese dürfte immer erforderlich sein, wenn Personen im Mittelpunkt einer Aufnahme stehen.
- Bei einer Einwilligung sind die Rahmenbedingungen aus Art. 4 Nr. 11, Art. 7, 8 DSGVO zu beachten.
- Da es sich bei Mitarbeitern um Beschäftigte handelt, sind ferner die Rahmenbedingungen des § 26 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) zu berücksichtigen.
- Hier ist wichtig, dass mit dem **2. Anpassungsgesetz** BDSG § 26 Abs. 2 Satz 3 BDSG geändert wurde. Nunmehr kann auch eine **elektronisch erklärte Einwilligung** im Beschäftigungsverhältnis wirksam sein.





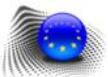
Bilder Instagram

Beratungs-Tipp 3: Zeigen Sie Ausnahmen auf

Will man etwa Bilder anfertigen und veröffentlichen, die

- die **Stimmung bei einer Veranstaltung** wiedergeben sollen,
- eine **Personengruppe** abbilden oder
- **Ereignisse der Zeitgeschichte** wiedergeben,

ist das Kunsturhebergesetz (**KUG**) von Bedeutung.





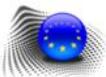
Bilder Instagram

Beratungs-Tipp 3: Zeigen Sie Ausnahmen auf

Zwar gibt es dort auch die **Einwilligung** als Grundvoraussetzung für das Anfertigen und Veröffentlichen von Bildnissen (§ 22 KUG). Allerdings finden sich etwa in § 23 KUG Ausnahmen vom Einwilligungserfordernis.

So ist z. B. die Einwilligung nicht erforderlich, wenn:

- ein Ereignis der Zeitgeschichte wiedergegeben wird,
- die abgebildete Person nur Beiwerk ist,
- die einzelne Person in der Menge (Gruppe) untergeht.



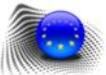


Bilder Instagram

Beratungs-Tipp 3: Zeigen Sie Ausnahmen auf

Hinweis:

- Eine **konkrete Zahl für die Gruppengröße gibt es nicht.**
- Das hängt vom Einzelfall ab.
- Für die Bemessung einer entsprechend ausreichenden Gruppengröße können Sie sich aber an folgender Faustregel orientieren:
„Kann man sich die betreffende Person **wegdenken und bleibt die Bildaussage im Wesentlichen unverändert, ist die Gruppengröße ausreichend.** „
- Gerade bei „kleineren Gruppen“ dürfte das aber nicht möglich sein.

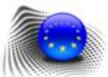


Bilder Instagram



Beratungs-Tipp 4: Berechtigtes Interesse

- In Betracht kommt auch Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. f DSGVO, das überwiegende Interesse Ihres Unternehmens.
- Es muss geprüft werden, ob dieses Interesse überhaupt als ein berechtigtes Interesse anzuerkennen ist.





Bilder Instagram

Beratungs-Tipp 4: Berechtigtes Interesse

- Grundsätzlich sind alle **rechtlichen, wirtschaftlichen oder ideellen Interessen** als berechtigt anzusehen, wenn sie nicht im Widerspruch zu geltendem Recht stehen;
- müssen die **Interessen der Betroffenen** ausgemacht werden (z. B. nicht als Mitarbeiter weltweit sichtbar zu sein, keine Veröffentlichung weniger günstiger Abbildungen, Grundrecht auf Datenschutz nach Art. 8 Grundrechte Charta der EU);
- muss eine **konkrete Abwägung der Interessen** erfolgen (und auch dokumentiert werden, Stichwort Rechenschaftspflicht). Hier können etwa die Wertungen des § 23 KUG berücksichtigt werden;
- muss auch die **Erforderlichkeit gegeben sein** Die Verarbeitung (Bildveröffentlichung) muss im Hinblick auf den verfolgten Zweck geeignet, erforderlich und angemessen sein.





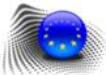
Bilder Instagram

Beratungs-Tipp 5: Sprechen Sie Widerrufs- und Widerspruchsrecht an

Zu **Einwilligung und Veröffentlichung ohne Einwilligung** auf Basis von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. f DSGVO ist noch zu sagen:

Der Betroffene kann die Einwilligung problemlos widerrufen.

- Darauf muss er auch hingewiesen werden.
- Übt er sein Widerrufsrecht aus, müssen die Bilder entfernt werden.
- Bei Art. 6 Abs. 1 Satz 1 Buchst. f DSGVO ergibt sich aus Art. 21 DSGVO ein Widerspruchsrecht gegen die Verarbeitung.

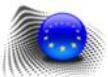




Bilder Instagram

Beratungs-Tipp 5: Sprechen Sie Widerrufs- und Widerspruchsrecht an

- So kann ein Betroffener aus Gründen, die sich aus seiner besonderen Situation ergeben, jederzeit gegen die Verarbeitung ihn betreffender personenbezogener Daten, die aufgrund von Art. 6 Abs. 1 Buchstaben e oder f DSGVO erfolgt, Widerspruch einlegen.
- Die Verarbeitung muss dann unterbleiben, wenn nicht Gründe nach Art. 21 Abs. 1 Satz 2 DSGVO vorliegen





Bilder Instagram

Beratungs-Tipp 6: Denken Sie bei Werbung auch an einen Vertrag

Neben der Einwilligung kann auch eine **vertragliche Regelung** in Betracht kommen.

- Sollen Bilder etwa für Werbezwecke verwendet werden, bei denen ein Einwilligungswiderruf zum Problem werden kann, also bei Broschüren oder Werbevideos, kommen häufig sogenannte **Model-Release-Verträge** zum Einsatz.
- Dabei handelt es sich um einen zivilrechtlichen Vertrag, bei dem die Rahmenbedingungen für die Veröffentlichung und Nutzung des Bildmaterials vertraglich festgelegt werden.





Bilder Instagram

Beratungs-Tipp 6: Denken Sie bei Werbung auch an einen Vertrag

Besonderheit bei einem Vertrag:

- Verträge sind prinzipiell zu erfüllen.
- Ein Widerrufsrecht gibt es grundsätzlich nicht.
- Man kann Verträge kündigen oder in bestimmten Fällen auch anfechten.



Kontakt:

EuroExpertise GmbH European IT-Expert and Data Protection

Am Stift 4-6
44263 Dortmund

Telefon +49-0231-222845-0
Telefax +49-0231-2228 49

E-Mail HD.Krebs@EuroExpertise.eu

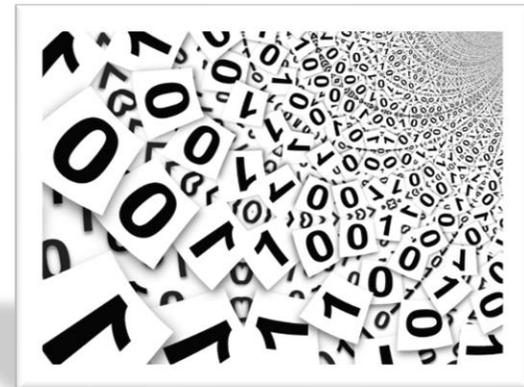


Bild: © Gerd Altman / pixelio.de

Lizenzfreie Bilder verwendet von www.pixelio.de

