

Mitarbeiteraufnahmen

Eine Handreichung von Tanja Irion, Alexander Eichler, Kai Nungesser, Gerrit Woltemate, Tarmio Frei

Alle reden über KI. Ob Datenschützer oder nicht. Dabei sind noch längst nicht alle Hausaufgaben gemacht, vor die uns die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) tagtäglich stellt. Eines der Probleme, vor dem wohl jedes Unternehmen steht: Wie gehe ich mit Aufnahmen von Mitarbeiter*innen um, was darf ich, was muss ich tun, was ist meine Verantwortung nach der DSGVO?

Angeregt von einer Anfrage aus dem CommTech-Kreis haben wir uns Gedanken gemacht, wie wir das Thema anschaulich rüberbringen und Lösungswege aufzeigen. Es geht dabei ganz allgemein um jede Art von Bild- und Tonaufnahmen, für interne wie externe Kommunikationszwecke.

Als Ergebnis sind zwei Checklisten zur Orientierung in der Praxis entstanden; dazu bieten wir einen vertieften juristischen Text zum Weiterlesen an. Um es gleich zu sagen: Ein Kaninchen konnten wir nicht aus dem Hut zaubern. Die Quintessenz unseres Beitrags lautet vorweggenommen, im Normalfall brauchst du eine Einwilligung des oder der abgelichteten Person als Rechtsgrundlage.

Ausnahmen und Abweichungen vom Normalfall sind immer möglich. In Sicherheitsrelevanten Bereichen können Haus- und Sicherheitsausweise erforderlich sein. Influencer-Kampagnen könnten mit Model-Verträgen abgesichert werden. Was allerdings kaum praktikabel oder ökonomisch skalierbar für eine ganze Belegschaft gilt. Für die gibt es grundsätzlich noch die Möglichkeit, über den Abschluss einer Kollektivvereinbarung eine Rechtsgrundlage zur Bildverarbeitung zu schaffen. Aber dieser Weg erscheint wiederum vielen Unternehmen zu steinig, um ihn ernsthaft zu beschreiten. All die hier aufgezeigten Beispiele berühren Rechtsgebiete außerhalb des Datenschutzes, ihre Aufarbeitung hätte den Rahmen dieses Beitrags gesprengt.

Also, der praktikabelste Weg im Alltag ist und bleibt das rechtzeitige Einholen einer rechtsgültigen Einwilligung. Na klar, das ist mit Aufwand verbunden. Hoffnungen auf Abkürzungen oder Vorratshaltung können wir euch leider keine machen. Das entspricht einfach nicht dem Geist der DSGVO, denn die verlangt eine strikte Zweckgebundenheit, Transparenz und Datensparsamkeit.

Was also tun? Ruhig Blut bewahren, Prozesse einrichten und mit Leben füllen. Und vor allem die Mitarbeiter*innen abholen. Das gelingt am besten in vertrauensvoller Atmosphäre. Und was verschafft wiederum Vertrauen: gut gemachter Datenschutz!

In diesem Sinne, viel Spaß bei der Lektüre und viel Erfolg in der Anwendung.

Datenschutz - Prüfschema

Aufnahmen für Kommunikationszwecke im Unternehmenskontext

W-Fragen	Rechtskonforme Umsetzung
<p>WAS soll gemacht werden?</p> <ul style="list-style-type: none">- Aufnahmen	<ul style="list-style-type: none">□ Existierende Rechtsgrundlage (DSGVO) hier: EINWILLIGUNG
<p>WELCHE Daten sollen verarbeitet werden?</p> <ul style="list-style-type: none">- Foto, Film, Audio	<ul style="list-style-type: none">□ Voraussetzungen einer Einwilligung: Freiwilligkeit, Informiertheit, Transparenzpflichten gem. Art. 13 DSGVO
<p>Zu WELCHEN ZWECKEN?</p> <ul style="list-style-type: none">- Innen- u. Außendarstellung, Schulung etc.	<ul style="list-style-type: none">□ Umsetzung vorab: Rechtskonforme Einholung
<p>WER ist betroffen?</p> <ul style="list-style-type: none">- z. B. Beschäftigte, Kunden	<ul style="list-style-type: none">□ Datenschutzmanagement Auftragsverarbeitungsverträge, Verfahrensverzeichnis, Technisch- Organisatorische Maßnahmen, Dokumentation
<p>WER erhält noch Kenntnis?</p> <ul style="list-style-type: none">- Dienstleister, Infrastruktur...	<ul style="list-style-type: none">□ Umsetzung danach: Löschung!□ Achtung - was passiert, wenn... ... keine Einwilligung erteilt wird ... eine Einwilligung widerrufen wird

Zweck: Aufnahmen
für interne / externe Kommunikation

Rechtsgrundlage:
EINWILLIGUNG
Art. 6 Abs. 1 S.1 a) DSGVO



Falls Nichterteilung:
 Keine Aufnahme
 ggf. Löschung / Verpixeln

Checkliste

Datenkategorien:
 Bildaufnahmen (Foto, Video, Film)
 Tonaufnahmen (Podcast, Video)
 Bes. Kategorien gem. Art. 9 DSGVO

Voraussetzungen:
 Zweckgebunden
 Informiert
 Freiwillig
 Schriftlich
 Widerruflich

Umsetzung:
 Rechtskonform (DSGVO) Spezifisch
 Vorab Umfassend, vollständig, transparent
 Kein/keine Benachteiligung bei Nichterteilung
 Dokumentiert (unterschiedene Handzettel, E-Mail-Opt-in)

(Religiöse Symbole, Schwerbehinderung)

Falls Widerruf (Jederzeit unbegründet möglich)

Zusätzlich optional:
 Richtlinie Zusätzl. Hinweise o. Anhänge

Betroffene

- Beschäftigte
- Freelancer
- Kunden
- Experten
- Besucher
- Dienstleister

- Sofort handeln
- Löschen für d. Zukunft
- Verpixeln
- Personenbez. Daten aus Bildunterschriften löschen
- Printprodukte zurückziehen; falls angemessen vernichten

Löschfristen (Empfehlung)

- Unternehmens-Webseite: 2 Jahre
- Intranet: 5 Jahre ! Oder Einwilligung
- Schulung: 3 Jahre • erneut einholen

Dritte Empfänger

- Hosting Apps
- Social Media
- Newsletter
- Printprodukte
- Medien allg.
- Dienstleister

! Gilt auch für Leaver (Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen)

Löschmaßnahmen

- Vom Server
- Aus Datenbanken
- Von Webseite
- Aus Software / Apps
- Aus Social Media (intern wie extern)
- Printprodukte zurückziehen
- Immer dokumentiert löschen

Leitfaden: Datenschutzrechtliche Anforderungen an die Veröffentlichung personenbezogener Beschäftigtendaten, insbesondere Arbeitnehmeraufnahmen, für den Innen- und Außenauftritt

Das Veröffentlichen von Fotos, Videos oder anderen Informationen über Arbeitnehmer in Werbevideos, auf Unternehmenswebseiten oder innerhalb sonstiger Teile der unternehmerischen Kommunikation bildet einen für viele Unternehmen und Institutionen kaum wegzudenkenden Teil ihres Auftritts in der Öffentlichkeit. Weil diese Beschäftigtendaten stets Rückschlüsse auf die Identität eines einzelnen Arbeitnehmers zulassen, sind dabei jedoch einige datenschutzrechtliche Aspekte zu beachten, die in diesem Leitfaden erläutert werden.

Dabei werden insbesondere folgende Fragen untersucht:

- (A.) Ist eine Einwilligung für die Verarbeitung von Mitarbeiterfotos und -videos für die Außendarstellung des Unternehmers nach der DSGVO erforderlich?
- (B.) Welche Anforderungen sind an die Einwilligung zu stellen?
- (C.) Gibt es Alternativen zur Einwilligung?

A. Erfordernis einer Einwilligung

Grundsätzlich bedarf die Veröffentlichung von Arbeitnehmerfotos- und Videos einer schriftlichen Einwilligung des betroffenen Arbeitnehmers (vgl. etwa Koreng/Lachenmann/Bergt, DatenschutzR-Form-HdB, 3. Aufl. 2021, Form. H. I. 1. Anm. 1.).

Noch nicht geklärt ist jedoch, aus welchen Rechtsvorschriften sich dies ergibt. Vor der DSGVO hat die Rechtsprechung das Kunsturhebergesetz (KUG) als Spezialregelungen gegenüber dem Datenschutzrecht (BDSG a.F.) gesehen. Nach § 22 S. 1 KUG ist grundsätzlich eine Einwilligung in die Veröffentlichung von Arbeitnehmerfotos/-videos erforderlich, die dem Bundesarbeitsgericht zufolge in Schriftform erteilt werden muss (BAG, ZD 2015, 380).

Seit dem 25.05.2018 findet jedoch nunmehr die DSGVO Anwendung, welche als europarechtliche Verordnung gegenüber nationalem Recht wie dem KUG grundsätzlich einen Anwendungsvorrang genießt. Weil Mitarbeiterfotos/-videos als personenbezogene Daten iSd Art. 4 Nr. 1 DSGVO vom Anwendungsbereich der Verordnung erfasst werden, ist die Zulässigkeit ihrer Verarbeitung demzufolge anhand der DSGVO zu messen. Wie nach dem KUG ist auch nach dieser grds. eine Einwilligung (Art. 6 I 1 lit. a DSGVO) idR in Schriftform (§ 26 II 3 BDSG) erforderlich (Aßmus/Winzer, ZD 2018, 508, 513).

Hinweis: Zu den wenigen Ausnahmen siehe noch: C.

Eine Mindermeinung in der Literatur geht trotzdem davon aus, dass das KUG weiterhin bei der Veröffentlichung von Personenbildnissen als Spezialregelung ggü. der DSGVO über die Öffnungsklauseln in Art. 85 Abs. 1 DSGVO oder Art. 88 DSGVO Anwendung findet (kritisch dazu die Darstellungen in: Aßmus/Winzer, ZD 2018, 508, 513 sowie Reinhard, in: Beck'sche Online-Formulare IT- und Datenrecht, 14. Aufl. 2023, Form. 2.12 Anm. 1).

B. Anforderungen an die Einwilligung

I. Unklare Rechtslage

Während die Frage nach der Rechtsgrundlage für das Einwilligungserfordernis für das „Ob“ der Einwilligung völlig irrelevant ist, hat die Frage große praktische Konsequenzen für das „Wie“ der Einwilligung, also die Anforderungen, die ein Arbeitgeber oder sonstiger Verantwortlicher für die Rechtmäßigkeit der Einwilligung zu beachten hat. So ist das KUG für den Arbeitgeber beispielsweise insoweit von Vorteil, als eine hiernach erteilte Einwilligung im Gegensatz zu einer solchen nach der DSGVO nicht frei

widerruflich ist. Die Anforderungen an die Einwilligung sind also nach der DSGVO strenger als nach dem KUG (zu weiteren Unterschieden: *Tabelle 1*).

Tabelle 1: Unterschiedliche Anforderungen an die Einwilligung nach KUG und DSGVO

	KUG	DSGVO
Anfertigung	Frei (aber allgemeines Persönlichkeitsrecht greift ggf.)	Erfasst
Verbreitung/Zurschau- stellung	Erfasst	Erfasst
Einwilligung	Bei Mitarbeiterfotos ausnahmsweise nach BAG-Rspr. schriftlich, sonst konkludent	Schriftlich oder elektronisch zu erfolgen, soweit nicht wegen besonderer Umstände eine andere Form angemessen ist, § 26 II 3 BDSG i.V.m. Art. 88 DSGVO Widerrufsbelehrung und Informationspflichten
	Grds. unwiderruflich und bindend	Jederzeit widerruflich
	Keine Widerrufsbelehrung	Vorherige Widerrufsbelehrung und ausführliche Informationspflichten
Ausnahmen	§ 23 I Nr. 1-4 KUG (liegt eine Ausnahme vor, ist auch nach der DSGVO eine Verarbeitung ohne Einwilligung gem. Art. 6 I lit. f DSGVO zulässig)	Art. 6 I lit. b-f DSGVO (insb. zur Erfüllung eines Vertrags oder bei berechtigtem Interesse)

Trotz der Vorteile einer Einwilligung nach dem KUG und trotz der ungeklärten Rechtslage sollte jedoch in der Praxis davon ausgegangen werden, dass die strengen Vorgaben der DSGVO entsprechend der herrschenden Literaturauffassung (statt vieler: *Uecker*, ZD 2019, 248, 250) anwendbar sind. Andernfalls drohen Haftungsrisiken, sollte die Rechtsprechung – was sehr wahrscheinlich ist – der herrschenden Literaturauffassung folgen.

Hinweis: Eine Abschließende Klärung der Frage könnte noch Jahre auf sich warten lassen, da letztlich nur der EuGH hierüber entscheiden kann.

II. Anforderungen nach der DSGVO

Nach der DSGVO sind sodann folgende Anforderungen an die Einwilligung zu stellen, die aus Art. 4 Nr. 11, Art. 6 I 1 lit. a, Art. 7, 8 DSGVO folgen (Tabelle 2).

Tabelle 2: Anforderungen an die Einwilligung nach der DSGVO

Gem. Art. 4 Nr. 11 DSGVO muss die Einwilligung in jedem Falle

1. freiwillig,
2. für einen oder mehrere bestimmte Zwecke,
3. bezogen auf eine bestimmte Verarbeitung,
4. informiert und
5. wegen § 26 II 3 BDSG auch schriftlich erteilt werden.

Dabei konkretisiert § 26 II 1 BDSG die Anforderungen an die Freiwilligkeit der Erteilung der Einwilligung durch den Arbeitnehmer. So könne diese insbesondere bejaht werden, wenn für diesen ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil entstünde, oder die Parteien gleichgelagerte Interessen verfolgen. Nach der Gesetzesbegründung sei dies insbesondere bei der Aufnahme von Fotos in das Intranet der Fall, da hier die betriebliche Zusammenwirkung im Fokus stünde (BT-Drs. 18/11325, S. 97). Soweit besondere personenbezogene Daten erfasst werden (etwa über die Religion, weil ein Arbeitnehmer religiöse Symbole trägt), muss auch über deren Verarbeitung eine Einwilligung eingeholt werden, § 26 III BDSG, Art. 9 DSGVO.

Hinweis: Die Freiwilligkeit einer Einwilligung sollte im Arbeitnehmerkontext immer sorgfältig geprüft werden. Wichtig ist u.a., dass das Erteilen oder Nichterteilen der Einwilligung keinen Einfluss auf das Beschäftigungsverhältnis hat, also nicht dessen Kernbereich betrifft, sowie ob der Beschäftigte einer konkreten Drucksituation ausgesetzt ist (Auer-Reinsdorff/Conrad IT-R-HdB, 3. Aufl. 2019, § 34 Recht des Datenschutzes Rn. 339).

In der Praxis sollten daher mindestens folgende Elemente in der schriftlichen Einwilligungserklärung enthalten sein (Tabelle 3):

Tabelle 3: Checkliste - Einwilligung nach der DSGVO

Anforderung	Anmerkung
1. Nennung des Verantwortlichen	Es kommt darauf an, wer letztlich über Zwecke und Mittel der Verarbeitung, also Anfertigung/Verwendung der Aufnahmen, entscheiden kann. Dies ist idR der Arbeitgeber, kann aber auch der Fotograf sein oder beide gemeinsam.
2. Darstellung der Verwendungszwecke	Bspw.: Foto im Intranet, Werbung im Internet, Veröffentlichung eines Imagefilms auf YouTube, Anzeige in einem Printmedium, Fernsehwerbung

<p>Kann sich auch auf mehrere sich zukünftig wiederholende Verarbeitungsvorgänge beziehen (ErwG 32 DSGVO), wenn der Mitarbeiter hinreichend genau erkennen kann, welche Veröffentlichungen in welchem Umfang von seiner Einwilligung getragen werden.</p>	<p>Hinweis: Die Angaben sollten so detailliert und verständlich wie möglich sein. Hier kann es u.U. auch erforderlich sein, über die Auffindbarkeit in Suchmaschinen oder Risiken bei Sozialen Netzwerken aufzuklären.</p> <p>Aufgrund ungesicherter Rechtslage können wir Veröffentlichungen in sozialen Netzwerken nicht empfehlen.</p>
<p>3. Kategorien personenbezogener Daten</p>	<p>Bspw.: Foto-/Videoaufnahmen, Name, besondere Kategorien personenbezogener Daten wie Hinweis auf Religion, Gesundheit oder ethnische Herkunft.</p> <p>Bei besonderen Kategorien personenbezogener Daten ist ein expliziter Hinweis erforderlich.</p>
<p>4. Empfänger der Daten</p>	<p>Bspw.: Einbindung von Auftragsverarbeitern/gemeinsamen Verantwortlichen, Kooperationspartnern, Weitergabe an die Presse etc..</p>
<p>5. Freiwilligkeit</p>	
<p>6. Bestehen des Widerrufsrechts und dessen Folgen</p>	<p>Transparente Information über das uneingeschränkte Widerrufsrecht gem. Art. 7 Abs. 3 DSGVO.</p> <p>Hinweis: Wenn die Widerrufsfolgen besonders nachteilig für den Verantwortlichen wären, sollte geprüft werden, ob anstelle der Einwilligung eine andere Rechtsgrundlage, etwa ein Vertrag (Corporate Influencer Vertrag, Model-Release-Vereinbarung etc.) in Betracht kommt.</p>
<p>7. Sonstige Pflichtinformationen nach Art. 13 DSGVO</p>	
<p>8. (ggf.) Regelung zu Fragen des Urheberrechts und des APRs</p>	
<p>9. Unterschrift</p>	
<p>10. Zeitpunkt</p>	<p>Vor der Verarbeitung</p>

Allgemeine datenschutzrechtliche sowie sonstige rechtliche Fragen können zudem im Wege einer Betriebsvereinbarung oder im Rahmen des Arbeitsvertrags geregelt werden. Hierauf kann in der Einwilligungserklärung dann im Einzelfall auch Bezug genommen werden.

Hinweis: Für alle genannten Dokumente gibt es zahlreiche hochwertige Musterformulare in der Fachliteratur. Weil der betriebliche Datenschutz oft komplex ist, empfiehlt sich anwaltliche Unterstützung.

C. Alternativen zur Einwilligung

Da die Einwilligung neben dem erforderlichen organisatorischen und regulatorischen Aufwand vor allem Unsicherheiten wegen der jederzeitigen freien Widerruflichkeit bedeutet, stellt sich die Frage, ob die Verarbeitung nicht auch auf eine andere Rechtsgrundlage als eine Einwilligung gestützt werden kann.

I. (Arbeits-)Vertragserfüllung, § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG bzw. Art. 6 I 1 lit. b DSGVO

Nach § 26 I 1 BDSG konnten personenbezogene Daten von Beschäftigten einwilligungsfrei verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder für dessen Durchführung oder Beendigung notwendig war.

Insbesondere bei Ansprechpartnern im Außendienst, oder Mitarbeitern, denen ein übergeordneter Verantwortungsbereich zukommt, konnte ein Arbeitgeber es im Rahmen seines unternehmerischen Entscheidungs- und Beurteilungsspielraums noch für die Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich halten, diese Arbeitnehmer, namentlich und mit Kontaktdaten zu benennen, um eine Kontaktaufnahme mit ihnen zu ermöglichen (BeckOK DatenschutzR/*Riesenhuber*, 42. Ed. 1.11.2022, BDSG § 26 Rn. 187; *Aßmus/Winzer*, ZD 2018, 508, 511; ArbG Lübeck, ZD 2020, 422). In diesen Fällen war nach § 26 I 1 Var. 2 BDSG die Veröffentlichung der Kontaktdaten ohne Einwilligung zulässig.

Eine Veröffentlichung von Fotos und Videos ist jedoch nicht zur Kontaktaufnahme erforderlich, sodass diese auch bei Mitarbeitern im Außendienst etc. nicht mit § 26 Abs. 1 S. 1 BDSG als Rechtsgrundlage verarbeitet werden durften (*Assmus/Winzer*, ZD 2018, 508, 511; *Grimm* in: Tschöpe, Arbeitsrecht Handbuch, 5. Fotos und Inhalte auf der Homepage des Arbeitgebers, Rn. 404; *Reinhold*, AK 2018, 112-115).

Am 30.03.2023 hat der EuGH jedoch entschieden, dass § 23 I 1 des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes als nahezu wortgleiches Pendant zu § 26 I 1 BDSG (*Meinecke*, Anm. zu EuGH, Urt. v. 30.03.2023 – C-34/21, NZA 2023, 487, 493) nicht der Spezifizierungsklausel in Art. 88 DSGVO genüge und demnach nicht als Rechtsgrundlage für eine Verarbeitung in Betracht komme (EuGH, Urt. v. 30.03.2023 – C-34/21). Konsequenterweise ist demnach auch § 26 I 1 BDSG nicht mehr anzuwenden (*Meinecke*, Anm. zu EuGH, Urt. v. 30.03.2023 – C-34/21, NZA 2023, 487, 493). Da dieser aber inhaltlich im Hinblick auf die hier relevanten Fälle nicht über Art. 6 I 1 lit. b DSGVO hinausgeht, kann eine Verarbeitung, die nach dem o.g. Maßstab gem. § 26 I 1 BDSG zulässig gewesen ist, nunmehr auf Art. 6 I 1 lit. b DSGVO gestützt werden (vgl. ebd.). Auch nach neuer Rechtslage kann daher die Erfüllung des Arbeitsvertrags iSd Art. 6 I 1 lit. b DSGVO herangezogen werden, um beispielsweise die Kontaktdaten von Außendienstmitarbeitern auf der Webseite des Arbeitgebers zu veröffentlichen. Eine Veröffentlichung von Mitarbeiterfotos auf dieser kann jedoch nicht auf Art. 6 I 1 lit. b DSGVO gestützt werden.

II. Berechtigtes Interesse, Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO

Ein überwiegendes berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an der Bildnisveröffentlichung als alternative Rechtsgrundlage besteht regelmäßig nicht (*Aßmus/Winzer*, ZD 2018, 508, 511; *Benedikt/Kranig* ZD 2019, 4, 7; offengelassen: ArbG Lübeck, ZD 2020, 422). Denn das Recht des Arbeitnehmers am eigenen Bild sei ein rechtlich besonders stark geschütztes Gut, das nicht einfach durch das wirtschaftliche Interesse des Arbeitgeber, etwa an seiner Marketingmaßnahme, übergangen werden dürfe. Dies gelte umso mehr angesichts der grenzenlosen Speichermöglichkeiten im Internet und der daraus resultierenden Risiken für die Rechte und Freiheiten des Arbeitnehmers.

Etwas anderes könnte allenfalls dann gelten, wenn die Mitarbeiterpräsentation mit Fotos in einer bestimmten Branche üblich und für Unternehmen und potenzielle Kunden von entscheidender Bedeutung ist. Hier kann die Vereinbarung im Ausnahmefall auf Art. 6 I 1 lit. f DSGVO gestützt werden, wobei stets eine sorgfältige und dokumentierte Interessenabwägung durchzuführen ist (str., dafür: *Uecker*, ZD 2019, 248, 250; aA: *Grimm*, in: Tschöpe, Arbeitsrecht Handbuch, 5. Fotos und Inhalte auf der Homepage des Arbeitgebers, Rn. 406; *Aßmus/Winzer*, ZD 2018, 508, 511). Eine Einwilligung des Mitarbeiters ist dann nicht erforderlich.

III. Modellvertrag, Art. 6 Abs. 1 lit. b DSGVO

Denkbar ist zudem der Abschluss eines separaten Vertrags mit den betroffenen Arbeitnehmern, bei dem die Anfertigung und Veröffentlichung der Aufnahmen gesondert vergütet wird. Dann wäre die Verarbeitung im Rahmen der Marketingkampagne zur Vertragserfüllung erforderlich und könnte auf Art. 6 I 1 lit. b DSGVO gestützt werden; eine Einwilligung wäre entbehrlich (geht man hingegen von der Anwendbarkeit des KUG aus, läge in dem Vertrag sogar eine Einwilligung iSd KUG, vgl. § 22 S. 2 KUG).

Hinweis: In Betracht kommen hier sogenannte Corporate Influencer-Verträge sowie Model-Release-Vereinbarungen.

Die Vertragskonstruktion hat den praktischen Vorteil, dass der Vertrag nicht einseitig widerrufen werden kann. Auch hier sind jedoch zwingende inhaltliche Vorgaben zu beachten, die sich neben dem Datenschutzrecht auch aus dem AGB-Recht sowie dem Urheberrecht ergeben.

Hinweis: Möchte man das Erfordernis einer Einwilligung nach der DSGVO vermeiden, sollte man daher einen entsprechenden Model-Release-Vertrag o.ä. mit Beschäftigten abschließen.

Stand: September 2023