

von **Stella Pötzl**

Belegschaftsfoto im Internet - sofortige Löschungspflicht bei Ausscheiden eines Mitarbeiters?

Aus dem Betrieb ausgeschieden - aber was ist mit dem Belegschaftsfoto auf der Internetseite des Unternehmens? Darf der Arbeitgeber es mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens weiter auf der Homepage verwenden? Ein ehemaliger Arbeitnehmer verklagte das Unternehmen unter anderem auf Zahlung einer Entschädigung in Geld, weil es das Foto erst sechs Wochen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Webseite gelöscht hatte ...

1. Der Sachverhalt

Nach einvernehmlicher Trennung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer fand der Arbeitnehmer auf der Homepage des früheren Betriebes ein Belegschaftsfoto, das trotz seines Ausscheidens noch immer auf der Homepage zu sehen war. Kurz nachdem er von dem noch bestehenden Gruppenfoto Kenntnis erlangte, widerrief er seine Einverständniserklärung zur Veröffentlichung des Bildes und verlangte vom Arbeitgeber eine Löschung innerhalb einer Woche. Weil der Arbeitgeber der Löschung allerdings erst nach sechs Wochen nachkam, erhob der Arbeitnehmer Klage gegen den Arbeitgeber vor dem Landesarbeitsgericht Rheinland Pfalz auf Löschung des Bildes und keiner weiteren Verwendung, sowie auf Geldentschädigung.

2. Das Urteil des Gerichts

Eine Löschung, die erst sechs Wochen nach dem Ausscheiden des Arbeitgebers erfolgt, sei ausreichend, so das Gericht (Urteil vom 30.11.2012, Az: 6 Sa 271/12).

Grund dafür sei eine gewisse Rücksichtnahme, die man von Arbeitnehmern gegenüber Arbeitgebern fordern könne. Dies deshalb, weil eine Löschung für den Arbeitgeber mit Aufwand und Kosten verbunden sei. Das liege zum einen daran, dass erst ein neues Belegschaftsfoto ohne den ausgeschiedenen Mitarbeiter erstellt werden müsse. Zum anderen sei es nachvollziehbar, die Internetpräsenz bis dahin nicht völlig ohne Foto bestehen zu lassen. Darüber hinaus handle es sich in dem Fall um ein Foto mit 33 Personen, die alle einheitlich dunkel angezogen seien. Es sei also niemand hervorgehoben worden,

weshalb das Bild lediglich zu allgemeinen Illustrationszwecken diene. Bei allgemeinen Illustrationszwecken werde nämlich auch die Widerrufsbefugnis des Arbeitnehmers aufgrund des Grundsatzes von Treu und Glauben eingeschränkt. Das bedeutet, dass in diesem Fall die Arbeitgeberinteressen bezüglich dessen Internetpräsenz für einen gewissen zeitlichen Rahmen berücksichtigt werden müssen.

Zwar habe der Arbeitnehmer ein Recht am eigenen Bild, allerdings könne von keiner Persönlichkeitsverletzung gesprochen werden, wenn es sich wie hier um ein undatiertes und namenloses Foto handle, bei dem eine Zustimmung ursprünglich erfolgt war. Das Recht des ehemaligen Mitarbeiters am eigenen Bild (vgl. § 22 S.1 KUG) sei folglich nicht verletzt.

Auf die Frage, ob die noch im Arbeitsverhältnis erteilte Zustimmung nach Ausscheiden des Mitarbeiters frei widerruflich ist, ging das Landesarbeitsgericht nicht ein, da der Arbeitgeber ohnehin innerhalb von sechs Wochen die Löschung vornahm und somit dem klägerischen Willen mittels Löschung entsprochen hatte.

Das Gericht stellte in diesem Zusammenhang fest, dass aus diesem Grunde keine Persönlichkeitsrechtsverletzung im Sinne des Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG gegeben sei.

Dem Kläger stehe außerdem kein Anspruch auf eine Geldentschädigung zu, da eine Entschädigung in Geld nach § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG nur bei schweren Persönlichkeitsrechtsverletzungen gelte, was hier nicht der Fall sei.

3. Fazit

Bei einem Gruppenfoto, auf dem keine Person besonders herausgestellt ist, sondern das vielmehr der Illustration der Belegschaft dient, besteht grundsätzlich kein sofortiger Lösungsanspruch. Arbeitnehmer sollten Ihrem Arbeitgeber hinreichend Zeit geben, das Foto auszuwechseln.

Autor:

Stella Pötzl

(freie jur. Mitarbeiterin der IT-Recht Kanzlei)