

(Leitsätze des Bearbeiters)

**Landesarbeitsgericht Köln,
Beschluss vom 10.07.2009
– 7 Ta 126/09**

Der Fall

Die Arbeitnehmerin war für die Arbeitgeberin von September 2001 bis Ende Mai 2007 als kaufmännische Angestellte tätig. Während des Arbeitsverhältnisses wurde sie an ihrem Schreibtisch sitzend und ein Telefongespräch führend – wobei sie sich mit einem leichten Lächeln der Kamera zuwendet – fotografiert. Diese Fotografie verwendete die Arbeitgeberin als Illustration auf der Kontaktseite ihres Internetauftritts. Die Fotografie wurde dort auch nach dem Ausscheiden der Arbeitnehmerin aus dem Arbeitsverhältnis belassen. Nachdem die Arbeitnehmerin die Arbeitgeberin im November 2008 aufgefordert hatte, das Foto zu entfernen, kam diese der Aufforderung zeitnah nach. Gleichwohl begehrt die Arbeitnehmerin Schadensersatz.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht Köln versagte dem Begehren der Arbeitnehmerin den Erfolg.

Da sie die Veröffentlichung des Fotos während des Bestands ihres Arbeitsverhältnisses geduldet hatte, habe die Arbeitgeberin von einer Einwilligung ausgehen dürfen. Der Fortbestand einer Einwilligung könne grundsätzlich auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus angenommen werden, wenn das Foto nicht in einen individuali-

sierbaren Kontext gestellt worden ist. In einem solchen Fall stehe nicht die individuelle Persönlichkeit des Arbeitnehmers im Vordergrund, sondern allein der Illustrationszweck, da die abgebildete Person vom Aussagegehalt des Fotos her beliebig ausgetauscht werden könne. Insofern dürfe der Arbeitgeber davon ausgehen, dass der abgelichtete Arbeitnehmer auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus kein besonderes Interesse an einer sofortigen Entfernung des Fotos hat.

Die Entfernung des Fotos und damit die Umgestaltung der Homepage habe die Arbeitgeberin daher erst auf ausdrückliches Verlangen der Arbeitnehmerin vornehmen müssen – und dies auch umgehend getan.

Entfernung von Fotos von der Homepage des Arbeitgebers

1. Duldet ein Arbeitnehmer die Veröffentlichung seines Fotos auf der Homepage des Arbeitgebers, so kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass er das Bild auch nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses weiter verwenden darf.
2. Dies gilt jedenfalls dann, wenn der Arbeitnehmer nicht ausdrücklich seine – zumindest stillschweigend erteilte – Einwilligung zurücknimmt, das Foto nur zu Illustrationszwecken dient und keinen individuellen Bezug zur Persönlichkeit des Arbeitnehmers aufweist.

■ Bedeutung für die Praxis

Gerade in Zeiten der gehäuft vorkommenden Verletzung von Datenschutzbestimmungen durch den Arbeitgeber stellt sich die Frage, in welchem Rahmen der Arbeitgeber Fotos seiner Mitarbeiter für seine Medien (z.B. Homepage, Verkaufsprospekt) verwenden darf. Das Landesarbeitsgericht Köln gibt bezüglich der Verwendung von Fotos auf der Homepage des Unternehmens klare Antworten, soweit diese reinen Illustrations- bzw. Dekorationszwecken dienen: Das Foto muss nicht von der Homepage entfernt werden, wenn der abgebildete Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt. Allein wegen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber nicht davon ausgehen, dass es nunmehr an einer Einwilligung fehle. Das Bild muss allerdings entfernt werden, sofern der betreffende Arbeitnehmer dies wünscht.

Für den Betriebsrat empfiehlt es sich angesichts dieser Entscheidung und unter Berücksichtigung der Datenskandale der letzten Zeit, die Verwendung von Lichtbildern in den Medien des Arbeitgebers mittels Betriebsvereinbarung zu regeln. Hierbei steht dem Betriebsrat sein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zur Seite.

Lars Althoff, Fachanwalt für
Arbeitsrecht in Remscheid
www.kanzleifuerbetriebsraete.de

