

Mein Foto – Dein Foto?

Welche Rechte hat der Praxisinhaber an Mitarbeiterfotos?

| Jens Pätzold

Ein Albtraum für jeden Praxisinhaber und Unternehmer: Die neue Internetpräsenz ist beinahe online, die Imagebroschüre gedruckt, die Flyer warten darauf, verteilt zu werden. Das dafür erforderliche Mitarbeitershooting lief super. Dann passiert es: Einer der Mitarbeiter, der in beinahe jedem Foto präsent ist, kündigt. Er beruft sich auf seine Bildrechte und verlangt die Löschung all seiner Bilder, die ihn mit seinem ehemaligen Arbeitgeber in Verbindung bringen.

Was tun? Die Broschüren und Flyer einstampfen? Ein neues Shooting vereinbaren? Oder aber sich über den Willen des ehemaligen Mitarbeiters hinwegsetzen, die Bilder trotzdem verwenden und eventuell einen Rechtsstreit riskieren?

Wie ist das überhaupt? Dürfen Arbeitgeber Bilder ihrer Angestellten einfach so im Internet veröffentlichen und müssen das die Angestellten auch dulden? Ein offizielles Porträtfoto für die Firmenwebsite oder ein Schnappschuss vom Sommerfest für den Facebook-Auftritt – wo ist die Grenze?

Verwendet man beispielsweise Fotos für die Website der Praxis, auf der auch Mitarbeiter abgebildet sind, sollte man sicherstellen, dass die Betroffenen auch in die Nutzung eingewilligt haben (§ 22 KunstUrhG). Ihnen steht als Ausprägung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts ein „Recht am eigenen

Bild“ zu. Ausnahmen hinsichtlich des Einwilligungserfordernisses würden in einem solchen Fall nur bei Fotos gelten, die die Personen lediglich als Beiwerk neben einer Örtlichkeit zeigen (§ 23 KunstUrhG).

Wenn nicht bereits eine solche Einwilligungserklärung bereits im Arbeitsvertrag enthalten ist, kann eine solche beispielsweise vor Erstellung des Fotos eingeholt werden. Allerdings darf diese Klausel zur Regelung der Bildrechte nicht zu allgemein gehalten sein – eine

generelle Einwilligung, dass Mitarbeiterfotos genutzt werden dürfen, ist zu unspezifisch. Zudem könnten Gerichte daran zweifeln, dass das Einverständnis gänzlich freiwillig gegeben wurde. Im Streitfall sind solche Regelungen also nicht unbedingt wasserdicht. Die Einwilligungserklärung eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin für die Veröffentlichung von Fotos auf der Facebook-Seite (aber auch auf der Website) der Zahnarztpraxis könnte wie folgt aussehen:



Ich, _____ (Name und Anschrift des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin), willige darin ein, dass die Praxis _____ (Name und Anschrift der Praxis) Fotos, auf denen ich (allein oder mit anderen) abgebildet bin und die im Rahmen meines Arbeitsverhältnisses angefertigt wurden/werden, unentgeltlich auf der Facebook-Seite der Praxis öffentlich zugänglich gemacht werden.

Man hat mich darüber informiert, dass derart veröffentlichte Fotos auf der ganzen Welt von unzählig vielen Personen abrufbar sind und daher eine Verwendung durch Dritte möglich ist.

Schließlich willige ich darin ein, dass Fotos, die während meines Arbeitsverhältnisses auf der Facebook-Seite der Praxis öffentlich zugänglich gemacht wurden/werden, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dort verbleiben dürfen.

Ort, Datum und Unterschrift des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin

Mit einer einzeln erfragten Genehmigung vor Veröffentlichung eines Bildes gehen Arbeitgeber auf Nummer sicher.

Nun können Arbeitnehmer aber nicht für jedes Bild Schadenersatz verlangen, das ohne ihre Genehmigung auf der Praxisseite gelandet ist. Weiß man von einem veröffentlichten Foto und meldet keinen Widerspruch an, dann kann der Arbeitgeber davon ausgehen, dass man damit einverstanden ist. So urteilte das Landesarbeitsgericht Köln im Falle einer kaufmännischen Angestellten, deren Bild ohne Namensnennung zur Illustration der Firmenwebsite verwendet worden war. Nach ihrer Kündigung verlangte die Frau Schadenersatz – zu Unrecht, fand das Gericht (Az. 7 Ta 126/09).

Nach dem Abschied wird es kritisch
Angestellte haben meist kein Problem mit Bildern auf der Firmenwebsite, solange sie im betreffenden Unternehmen arbeiten. Unmut gibt es meist erst dann, wenn die Abgelichteten kündigen oder den Arbeitgeber wechseln. Ob der Abgelichtete in diesem Fall eine einmal gegebene Einwilligung widerrufen kann, hängt vom konkreten Fall ab. Dient das Bild reinen Dekorationszwecken, wie bei der kaufmännischen Angestellten im Falle des Arbeitsgerichtes Köln, haben die Fotografierten schlechte Karten. Sofern es im Arbeitsvertrag oder in der individuellen Vereinbarung nicht anders geregelt ist, dürfen solche Fotos auch weiter verwendet werden.

Anders ist die Lage bei Bildern, bei denen die abgebildete Person mit Name und Kompetenz im Zusammenhang mit der Firmenorganisation genannt wird. Dann können die ehemaligen Angestellten verlangen, dass das Foto entfernt wird. So im Fall einer Rechtsanwältin, deren ehemalige Kanzlei ihr Foto nicht von der Website nehmen wollte, obwohl die Juristin inzwischen den Job gewechselt hatte. Hier ist ein Widerruf einer einmal erteilten Einwilligung möglich, entschied das Landesarbeitsgericht Hessen (Az. 19 SaGa 1480/11).

Bei Gruppenfotos gelten andere Regelungen: Sie können verwendet werden, wenn die Abgebildeten nur „Beiwerk“, also nicht individualisierbar, sind. Im Streitfall wird zwischen den Werbeinteressen der Praxis und dem Persönlichkeitsrecht des Abgebildeten abgewogen werden müssen.

Bei Posts in sozialen Netzwerken ist bei eigenen Fotos (wie im Übrigen bei allen anderen Fotos auch) zu beachten, dass ihr Inhalt nicht gegen die Nutzungsbedingungen des Netzwerkes verstoßen darf.

Bei beauftragten Fotos, also Fotos, die von einem Fotografen gemacht wurden, ist weiterhin zu beachten,

dass solche Fotos urheberrechtlich geschützt sind und daher nur mit der Erlaubnis des Urhebers verwendet werden dürfen (§§ 2 Absatz 1 Nr. 5, 12, 31 UrhG). Hier sollte genau darauf geachtet werden, dass der mit dem Fotografen abgeschlossene Vertrag auch die Nutzung der Bilder im Internet (Homepage, Facebook etc.) ausdrücklich umfasst. Man sollte hier eine Formulierung wählen, die es einem erlaubt, die beauftragten Fotos für sämtliche Werbezwecke, gleich in welchem Medium, nutzen zu dürfen.

Fazit

Solange die oben genannten Regeln beachtet werden, ist es schön und sinnvoll, sowohl die Homepage als auch die Facebook-Seite der Praxis mit Fotos lebendig zu gestalten und ihr auf diesem Weg ein Gesicht bzw. eine Persönlichkeit zu geben.



Jens Pätzold
Infos zum Autor

kontakt.

Jens Pätzold

Rechtsanwalt und Fachanwalt
für Medizinrecht

Lyck & Pätzold Medizinanwälte

Nehringstraße 2
61352 Bad Homburg
Tel.: 06172 139960
kanzlei@medizinanwaelte.de
www.medicinanwaelte.de

ANZEIGE

www.zwp-online.info

ZWP online