Praxis-Webauftritt

Vorsicht bei Daten und Fotos von ehemaligen Mitarbeitern

| RA Sandra S. Keller

Zahnarztpraxen machen sich häufig zwecks Unternehmensdarstellung das Internet durch Website, Facebook und auch Blogs zunutze. Dabei werden gern auch Daten und Fotos von Mitarbeitern ins Netz gestellt. Allerdings ist Vorsicht geboten – spätestens dann, wenn der Mitarbeiter aus der Praxis ausscheidet und nicht mehr möchte, dass der Name oder ein Foto noch im Zusammenhang mit dem ehemaligen Arbeitgeber auf der Webseite oder Ähnlichem genutzt wird.

So hatte das Hessische Landesarbeitsgericht in seinem Urteil vom 24. Januar 2012 (Az. 19 SaGa 1480/11) über einen Fall zu entscheiden, in dem eine ehemalige Mitarbeiterin von ihrem Arbeitgeber – einer Steuerberater– und Rechtsanwaltssozietät – die Löschung ihres Fotos aus dem Unternehmensblog verlangte.

Pflicht zur Löschung eines Mitarbeiterfotos

Die Mitarbeiterin willigte zunächst ein, dass ihr Profil mit Foto auf der Kanzleiseite und in einem News-Blog vorgestellt wird. Nach ihrem Ausscheiden aus der Sozietät wünschte sie die Entfernung ihres Fotos von Website und Blog. Das Unternehmen hatte zwar das Foto der ausgeschiedenen Mitarbeiterin von der Homepage der Kanzlei entfernt, nicht jedoch das Foto im Blog. Im Rahmen des Blogbeitrags wurden die individuelle Persönlichkeit der Mitarbeiterin sowie ihre Fachkompetenz herausgestellt. Die Kanzlei meinte, sie könne das Foto auf dem Blog weiternutzen, da ebenso wie bei einem in Papierform versandten Newsletter auch bei Newsbeiträgen im Internet kein Anspruch auf Rücknahme bestehe. Anders als bei der sofort gelöschten Profilseite der Kanzleihomepage handele es sich hier nicht um eine werbende Seite für das Leistungsangebot der Kanzlei.

Die Richter des Landesarbeitsgerichts folgten allerdings der Auffassung der Mitarbeiterin und bestätigten den werbenden Charakter des Blogbeitrags. Die Richter maßen dem Interesse der Mitarbeiterin an der Beendigung der Veröffentlichung im Hinblick auf ihr Persönlichkeitsrecht ein größeres Gewicht bei als dem Unternehmensinteresse an der Beibehaltung der Veröffentlichung und bejahten im Ergebnis den Löschungsanspruch. Die Richter führten hierzu Folgendes aus:

„Sucht man im Internet über eine Suchmaschine den Namen der Verfügungsklägerin mit dem Zusatz ‚Rechtsanwältin', wird man ausschließlich auf die streitgegenständliche Veröffentlichung und damit zugleich auf die Homepage der Kanzlei B verwiesen. Die Veröffentlichung auf der Website kann bei Dritten den unzutreffenden Eindruck entstehen lassen, dass die Verfügungsklägerin noch bei den Verfügungsbeklagten arbeitet. Etwas anderes folgt nicht aus der Angabe des Veröffentlichungsdatums. Einerseits springt das Datum nicht ins Auge. Andererseits können Nutzer davon ausgehen, dass eine professionell geführte Homepage aktualisiert wird. Das gilt insbesondere für einen Newsblog, der für sich in Anspruch nimmt, ‚News', also aktuelle Meldungen, mitzuteilen. Dass ein Nutzer einen Abgleich mit der Kanzleiseite vornimmt, um zu prüfen, ob die Angaben auf einer Website der Homepage mit den übrigen Daten auf der Homepage übereinstimmen, ist nicht zwingend zu erwarten. Durch diese Unklarheit kann es für die Verfügungsklägerin zu Nachteilen bei ihrer Tätigkeit […] kommen. Durch die Veröffentlichung werden potenzielle Mandanten der Verfügungsklägerin auf die Homepage der Kanzlei, ihrer Konkurrentin, verwiesen."

Keine unmittelbare Pflicht zur Löschung eines Belegschaftsfotos

In diesem Zusammenhang hatte sich das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in seinem Urteil vom 30.11.2012 (Az. 6 Sa 271/12) mit der Frage zu beschäftigen, ob Fotos von Mitarbeitern unmittelbar nach ihrem Ausscheiden von der Webseite des Unternehmens gelöscht werden müssen. Im Ergebnis hat das Gericht die Pflicht zur unmittelbaren Löschung verneint. Die Richter vertraten die Ansicht, dass sich die konkludent erteilte Einwilligung in die Ablichtung der eigenen Person auf einem Belegschaftsfoto nicht mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses automatisch erledige, sondern dass diese stillschweigende Einwilligung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinausgehe.

Dem Urteil lag ein Belegschaftsfoto, auf dem ca. 33 Personen in Dreierreihen abgelichtet waren, zugrunde. Eine Person davon war erkennbar der Kläger. Auf den Fototermin war per Aushang aufmerksam gemacht worden. Der Verwendungszweck des Fotos war klar kommuniziert und das Foto dann ankündigungsgemäß auf der Unternehmensseite präsentiert worden. Acht Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 2.3.2011 erklärte der Kläger am 4.11.2011 den Widerruf einer etwaig erteilten Einwilligung zur Veröffentlichung seines Fotos und verlangte die Entfernung desselben innerhalb einer Frist von zehn Tagen. Ferner untersagte er eine weitere Verwendung. Das Foto wurde von der Beklagten am 26.01.2012 entfernt. Des Weiteren behielt sie sich eine künftige Verwendung des Fotos vor. Die Richter führten zur Begründung ihrer Entscheidung Folgendes aus:

„Zwar geht der Kläger im Ansatz zutreffend davon aus, dass einem Betroffenen nach objektiv rechtswidrigem Eingriff in sein Persönlichkeitsrecht ein vorbeugender Unterlassungsanspruch zusteht, sofern die Besorgnis künftiger Wiederholungen besteht (§ 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB) und eine ernstliche Besorgnis erneuter Beeinträchtigungen widerlegbar vermutet werden kann, wenn ein widerrechtlicher Eingriff bereits stattgefunden hat."

Allerdings – so die Richter – liege hier in der Beibehaltung der Veröffentlichung des Belegschaftsfotos keine widerrechtliche Störung vor, da das Foto nicht ohne die Einwilligung des Klägers veröffentlicht worden sei. Des Weiteren führte das Gericht aus:
„Der Kläger hatte mit seiner Teilnahme an der Fertigung des Belegschaftsbildes in dessen Verwendung auf der Internethomepage der Beklagten (wirksam) eingewilligt. […] Vorliegend nahm der Kläger in Kenntnis der Verwendungsabsicht für die Internetpräsenz der Beklagten am Belegschaftsfototermin teil. Vorbehalte gegen die Bildverwendung äußerte er nicht. […] Die Bildnutzung der Beklagten verhielt sich auch im Rahmen der erteilten Einwilligung. […] In sachlicher Hinsicht war der Verwendungsrahmen bereits mittels Aushang vom 22. Oktober 2010 für „ein gemeinsames Foto für die neue Internetseite" bezeichnet. Über diesen Rahmen in Kenntnis gesetzt wurde der Kläger – in persönlicher Hinsicht – spätestens aufgrund der Mitteilung des Verwendungszwecks im Laufe des Aufnahmetags. Auch entsprach das alsdann gewählte Präsentationsmedium – sachlich – dem zuvor angekündigten Umfang."

Dabei war nach Ansicht des Gerichts auch nicht der Zweckbezug der erteilten Einwilligung termingenau mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses erledigt:

„Als Teil einer typischen Belegschaft […] konnte der Kläger auf der Internetseite der Beklagten auch dann noch wahrheitsgemäß erscheinen, wenn er sich im freigestellten Kündigungsstadium befand oder bereits ganz aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war. Allein die zeitnah

ANZEIGE

Miele PROFESSIONAL

Einfach **leistungsstark.**
Die **Nr.1** in der
Instrumentenaufbereitung.

Unser Service für Sie
Ihr Gerät wird durch einen Miele Techniker in Betrieb genommen. Anschließend wird eine Leistungsprüfung (1 Prüfcharge) durchgeführt. Und das ganze ohne Berechnung!
Eine vollständige Erstvalidierung gibt es zum Aktionspreis von nur **799 EUR:**
- Installationsqualifikation (IQ)
- Betriebsqualifikation (BQ)
- 3 Prüfchargen

Weitere Informationen unter
www.miele-professional.de/vali
oder **0800 22 44 644**

Gültig bis 31. Dezember 2013.

Daten von ehemaligen Mitarbeitern sollten aus dem Netz genommen werden.

Bilder: © ELNAR. Seyahil

zurückliegende Betriebszugehörigkeit ließ das datums- und namenslos ins Netz gestellte Bildnis weder aufgrund seines bloßen Inhalts noch aufgrund des aufgezeigten Zusammenhangs schon als falsch erscheinen."

Des Weiteren führte das Gericht aus, dass es ständiger Rechtsprechung entspräche, dass arbeitnehmerseits erteilte Einwilligungen in die Verwendung von Beschäftigtenfotos über die Beendigung des Arbeitsverhältnis hinausreichen können, solange das Foto lediglich Illustrationszwecken diene und keine besondere Herausstellung des ausgeschiedenen Mitarbeiters erfolge. Schließlich hat die Beklagte das Foto auf Widerruf des Beklagten zeitnah von der Internetseite entfernt, weshalb danach keine Störung des Persönlichkeitsrechts mehr eintrat. Das Gericht war im Ergebnis der Ansicht, dass ein sechswöchiger Abstand zur Fotoentfernung als zeitlich angemessener Rahmen anzusehen ist.

Herausnahme des ehemaligen Mitarbeiters auf der Firmenwebsite

Schließlich stellt sich beim Ausscheiden des Mitarbeiters die Frage, was passiert, wenn der ehemalige Arbeitgeber dennoch an der Nennung des Mitarbeiters auf der Firmenwebseite festhält. Hierüber hat das Landgericht Düsseldorf mit Urteil vom 10. April 2013 (Az.: 2 a O 235/12) entschieden. Darin kam das Gericht zu dem Ergebnis, dass der ausgeschiedene Mitarbeiter aufgrund der Verletzung seines Namensrechts (§ 12 BGB) einen Anspruch auf Löschung seines Namens auf der Unternehmenswebseite habe. Das Gericht sprach dem Kläger dafür einen Schadensersatz zu. Im Einzelnen:

Kläger war in dem dem Urteil zugrundeliegenden Fall ein Autor und Referent verschiedener Fachbeiträge, der der Beklagten gegen entsprechende Vergütung diverse Manuskripte zur Verfügung stellte. Daher erschien der Name des Klägers im Impressum der von der Beklagten herausgegebenen Zeitschrift unter der Rubrik „Mitarbeiter". Nach Abmahnung der Beklagten durch den Kläger gab die Beklagte eine strafbewehrte Unterlassungserklärung ab, verweigerte allerdings Schadensersatz und Kostenerstattung. Gleichwohl erschien der Name des Klägers weiterhin noch unter der Rubrik „Mitarbeiter" im Impressum der vor diesem Zeitpunkt erschienenen Online-Ausgaben der Zeitschrift. Das Gericht führte dazu aus:

„Die Beklagte hat das Namensrecht des Klägers verletzt, indem sie diesen fünfeinhalb Jahre lang unter der Rubrik ‚Mitarbeiter' in ihrem Impressum aufführte. […] Eine Verletzung des Namensrechts setzt einen Gebrauch des Namens voraus, der die Gefahr einer Zuordnungsverwirrung entstehen lässt […]. Diese ist gegeben, wenn der Berechtigte mit Einrichtungen, Gütern oder Erzeugnissen in Verbindung gebracht wird, mit denen er nichts zu tun hat […]. Die Zuordnungsverwirrung ergibt sich dann daraus, dass der unrichtige Eindruck hervorgerufen wird, der Namensträger habe dem Gebrauch seines Namens zugestimmt. […] Hiervon abzugrenzen ist hingegen die bloße Namensnennung. Diese ist, auch wenn sie im Zusammenhang mit unrichtigen Sachaussagen erfolgt, keine unter §12 BGB fallende Verletzungshandlung […]. Im vorliegenden Fall handelt es sich allerdings nicht um eine bloße Namensnennung, vielmehr hat die Beklagte den Namen des Klägers in der Form gebraucht, dass der Eindruck hervorgerufen wird, dieser habe seiner Aufnahme in das Impressum zugestimmt. Es wird durch die Nennung des Namens des Klägers unter der Rubrik „Mitarbeiter" der Anschein erweckt, als stehe dieser in einem dauernden Geschäftsverhältnis zu der Beklagten dergestalt, dass er ständig und regelmäßig für die Zeitschrift […] tätig ist, was indes nicht zutrifft."

Fazit

Man sollte als Praxisinhaber und Webseitenbetreiber immer dafür sorgen, dass die Praxiswebseite aktuell ist. Scheidet ein Mitarbeiter aus einer Praxis aus, sollte also entsprechend für die Bereinigung und Aktualisierung des Internetauftrittes gesorgt werden. Dazu sollten auf jeden Fall der Name des Mitarbeiters entfernt werden und auch die Fotos, die einen Mitarbeiter besonders herausstellen, vor allem die, die auf besondere Fähigkeiten oder Ähnliches hindeuten. Dabei ist zu beachten, dass dies nach oben skizzierter Rechtsprechung nicht nur bezüglich etwaiger Profilseiten von Mitarbeitern gilt, sondern auch für Beiträge in Newsblogs beispielsweise. Etwas anderes kann dann gelten, wenn nicht die Individualität des Mitarbeiters im Vordergrund steht – wie das etwa bei einem Belegschaftsfoto der Fall sein kann. Es sollte aber vor Beibehaltung auch eines solchen Fotos der durch Einwilligungserteilung erlaubte Nutzungsumfang geprüft werden. Um hier schon im Vorfeld Missverständnissen vorzubeugen, empfiehlt es sich, eine schriftliche Einwilligungserklärung des Mitarbeiters bereits im Rahmen der Erstellung des Fotos einzuholen. Sonst drohen oftmals langwierige Auseinandersetzungen mit dem ausgeschiedenen Mitarbeiter, die erfahrungsgemäß mit Kosten verbunden sind.

RA Sandra S. Keller
Infos zur Autorin

kontakt.

Lyck & Pätzold Medizinanwälte
Nehringstraße 2
61352 Bad Homburg
Tel.: 06172 139960
E-Mail: kanzlei@medizinanwaelte.de
www.medizinanwaelte.de

WIR BEGLÜCKWÜNSCHEN ALLE ZAHNÄRZTE UND IMPLANTOLOGEN ZUR GEBURT UNSERER SPRÖSSLINGE.

BEGO Semados® RS / RSX-Implantate – schnell, einfach, flexibel und je nach Anforderung an die Patientenbehandlung und der Präferenz des Behandlers.

Miteinander zum Erfolg

BEGO