Teure Bilder! Wenn Arbeitgeber mit Arbeitnehmern werben

Das Foto von der Firmenfeier, das Foto von einer erfolgreichen Schulung. Das macht sich schon gut auf der Webseite des Arbeitgebers. Doch darf man das?
Grundsätzlich gilt das, was auch gegenüber anderen Mitmenschen gilt. Ohne Genehmigung des Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber keine Bilder veröffentlichen. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer, der sein sichtlich angetrunkenes äußeres Erscheinungsbild auf der Firmenfeier selbst nicht mag, ohne weiteres die Veröffentlichung des Bildes verbieten kann. Retten lässt sich dies im Übrigen auch nicht mit einer Formulierung im Arbeitsvertrag, dass der Arbeitnehmer pauschal seine Zustimmung zur Verwendung von Bildern gibt.

Selbst wenn er die Genehmigung gibt, ist diese Genehmigung konkludent mit dem Ausscheiden erloschen. Hier beginnt der Bereich, der für den Arbeitgeber rechtlich gefährlich wird, da der Arbeitgeber auch ohne Aufforderung, das Bild zu entfernen, rechtswidrig handelt. Das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg hat in einer Grundsatzentscheidung (LAG 3 Sa 33/22) einen Arbeitgeber auf Schadensersatz nach der DSGVO i. H. v. 10.000,00 € verurteilt. Der Arbeitgeber hatte dabei ein Foto des Arbeitnehmers weiterverwendet, der als Schulungsleiter bei internen Schulungen tätig war. Die Höhe des Schadens richtet sich danach, wie lange der Arbeitgeber dieses Bild verwendet. Auf der anderen Seite führte das Landarbeitsgericht aus, die Geldentscheidung müsse so hoch sein, dass ein echter Hemmungseffekt von ihr ausgeht. Die Erzielung von Gewinnen aus der Rechtsverletzung ist dabei ausdrücklich als Bemessungsfaktor mit einzubeziehen. Das Landesarbeitsgericht stellte dabei nochmals ausdrücklich klar, dass eine konkludente Genehmigung nach dem Austritt nicht möglich ist. Selbst wenn eine nachvertragliche Genehmigung erteilt wurde, gilt diese nicht für alle Ewigkeit, sondern kann jederzeit vom Arbeitnehmer widerrufen werden.

Oliver Bittmann
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeits-, Straf- und Verwaltungsrecht