

Jurius

Veröffentlichung von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers Einwilligungserfordernis

BAG — In accordance with §22 KUG, effigies by employees can only be published with their acceptance. This must be in writing. A restrictions-free acceptance of an employee does not automatically expire with the end of the employment. If there is a sufficient reason it can be repealed. (Judgement 8 AZR 1011/13) (ah)

Category: News

Field of law: IP Law; Persönlichkeitsrecht; Labour Law

Region: Germany

Citation: Jurius, Veröffentlichung von Videoaufnahmen eines Arbeitnehmers
Einwilligungserfordernis, in: Jusletter IT 21 May 2015

[Rz 1] Der Kläger war im Sommer 2007 in die Dienste der Beklagten getreten, die ein Unternehmen für Klima- und Kältetechnik mit etwa 30 Arbeitnehmern betreibt. Im Herbst 2008 erklärte der Kläger schriftlich seine Einwilligung, dass die Beklagte von ihm als Teil der Belegschaft Filmaufnahmen macht und diese für ihre Öffentlichkeitsarbeit verwendet und ausstrahlt. Danach ließ die Beklagte einen Werbefilm herstellen, in dem zweimal die Person des Klägers erkennbar abgebildet wird. Das Video konnte von der Internet-Homepage der Beklagten aus angesteuert und eingesehen werden. Das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien endete im September 2011. Im November 2011 erklärte der Kläger den Widerruf seiner «möglicherweise» erteilten Einwilligung und forderte die Beklagte auf, das Video binnen 10 Tagen aus dem Netz zu nehmen. Dem folgte die Beklagte — unter Vorbehalt — Ende Januar 2012. Der Kläger verlangt die Unterlassung weiterer Veröffentlichung und Schmerzensgeld.

[Rz 2] Die Klage war vor dem Arbeitsgericht teilweise, vor dem Landesarbeitsgericht zur Gänze erfolglos geblieben. Die Revision des Klägers hatte vor dem Achten Senat keinen Erfolg. Unterstellt, die Abbildungen vom Kläger in dem Video bedurften seiner Einwilligung nach §22 des Gesetzes betreffend das Urheberrecht an Werken der bildenden Künste und der Photographie (KUG), so hatte die Beklagte diese erhalten. Auch das Erfordernis einer schriftlichen Einwilligung, das sich aus dem Recht des Arbeitnehmers auf informationelle Selbstbestimmung ergibt, war im Falle des Klägers erfüllt. Seine ohne Einschränkungen gegebene schriftliche Zustimmung erlosch nicht automatisch mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Ein späterer Widerruf war grundsätzlich möglich, jedoch hat der Kläger für diese gegenläufige Ausübung seines Rechts auf informationelle Selbstbestimmung keinen plausiblen Grund angegeben. Er kann daher eine weitere Veröffentlichung nicht untersagen lassen und würde durch diese in seinem Persönlichkeitsrecht nicht verletzt werden.

Urteil des BAG 8 AZR 1011/13 vom 19. Februar 2015

Verfahrensgang:

- ArbG Koblenz, 30. Oktober 2012 — 9 Ca 4130/11
- LAG Rheinland-Pfalz, 8. Mai 2013 — 8 Sa 36/13
- BAG, 19. Februar 2015 — 8 AZR 1011/13

Quelle: Medienmitteilung Nr. 8/15 des Bundesarbeitsgerichts vom 19. Februar 2015