

# Werbefilme mit Arbeitnehmern

©Rechtsanwalt Volker Backs LL.M., Dresden und München

Mehr mediale Präsenz von Unternehmen bedeutet heute in der Regel auch vielfältige Präsentation auf der eigenen Homepage oder in sozialen Netzwerken unter Verwendung von Unternehmensvideos als Werbeinstrument (corporate publishing).

Auf verschiedene Weise sind Mitarbeiter des Unternehmens Bestandteil dieser Unternehmensvideos. Spätestens beim Ausscheiden eines Mitarbeiters stellt sich dann die Frage, ob und in welchem Umfang auch nach dem Ausscheiden diese Werbemittel weiterhin Verwendung finden können oder aber der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf hat, dass diese nicht mehr gezeigt werden, jedenfalls nicht unter Abbildung seiner Person.

## Rechte des Arbeitnehmers

Grundsätzlich kommt bei der Veröffentlichung von Werbevideos eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers in Betracht, wenn dieser eine erforderliche Einwilligung nicht erteilt hat. Dabei ist zu unterscheiden:

Voraussetzung ist, daß der abgebildete Arbeitnehmer überhaupt erkennbar und individualisierbar ist. Auch wenn dies er Fall ist, kann die Abbildung der Person dennoch nur Beiwerk sein. Dann handelt es sich dabei „nur“ um Bilder in Rechtssinne (§ 23 Abs. 1 Nr. 2,3 KUG), für die eine Einwilligung nicht erforderlich ist. Entscheidend ist, ob der Abgebildete entsprechend dem Gesamteindruck der Veröffentlichung aus der Anonymität herausgelöst wird oder dies anlässlich der Darstellung von der Örtlichkeit oder des Ereignisses untergeordnet ist und auch entfallen könnte, ohne dass die Veröffentlichung ihren Gesamtcharakter verliert.

Ist die Veröffentlichung nicht nur Beiwerk und der Abgebildete erkennbar, handelt es sich um ein Bildnis (§ 22 KUG), wozu auch bewegte Abbildungen (Videos) gehören. Es bedarf der Einwilligung des abgebildeten Arbeitnehmers.

## Einwilligung

Handelt es sich um Bildnisse, deren Veröffentlichung der Einwilligung des Abgebildeten bedürfen, so stellt sich die Frage, ob dies schriftlich geschehen muss. Im Ergebnis geht das Bundesarbeitsgericht davon aus, dass die Einwilligung schriftlich zu erklären ist (vgl. BAG, Urteil vom 11.12.2014, 8 AZR 1010/13). Auch wenn nach dem hier einschlägigen Kunsturhebergesetzes (KUG) Schriftlichkeit nicht erforderlich sei, erfordere jedoch die Regelung des § 4a Abs. 1 Satz 3 BDSG, welche zu berücksichtigen sei, die Schriftform.

Die Einwilligung muss genau bezeichnen, was Anlass der Nutzung der Abbildungen oder Filmaufnahmen ist. In der Regel werden solche Abbildungen oder Aufnahmen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit verwendet, so dass dies Gegenstand der Einwilligung sein muss. Ist keine

sonstige Beschränkung vorgesehen so sollte die freie Nutzung im Rahmen des Verwendungszwecks Teil der Einwilligung sein.

Da die Einwilligung im Einzelfall und anlassbezogen erfolgen muss darf sie nicht vorab in allgemeiner Form im Arbeitsvertrag enthalten sein.

Die Erklärung des Arbeitnehmers muss auf seiner freien Entscheidung beruhen, wobei die Tatsache, dass er dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt und als Arbeitnehmer abhängig beschäftigt ist dieser freien Entscheidung nicht entgegensteht.

### **Kein Erlöschen der Einwilligung mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Enthält die Einwilligung selbst keine Befristung ist nicht davon auszugehen, dass sie mit Ende des Arbeitsverhältnisses endet, jedenfalls dann nicht, wenn die Abbildung oder das Video nicht auf die Person des Arbeitnehmers individuell zugeschnitten ist.

### **Widerruf der Einwilligung**

Ein Widerruf der Einwilligung für die Zukunft ist grundsätzlich möglich. Dies setzt jedoch eine Abwägung der Interessen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer voraus, wobei auf Seiten des Arbeitgebers das Veröffentlichungs- und Verwertungsinteresse an den Aufnahmen, auf Seiten des Arbeitnehmers das Recht auf informationelle Selbstbestimmung und Recht am eigenen Bild zu berücksichtigen sind.

Hierbei kommt es insbesondere darauf an, inwieweit mit der Person des Arbeitnehmers individuell geworben worden ist und die Weiterverwendung quasi eine persönlichkeitsrelevante Weiterverwertung seiner Abbildung darstellt. Im Ergebnis ist regelmäßig davon auszugehen, dass bei Arbeitnehmern, deren Abbildung lediglich im Rahmen der Darstellung des allgemeinen Betriebsablaufes gezeigt wird, eine solche persönlichkeitsrelevante Weiterverwertung nicht vorliegt und daher keine Widerrufsmöglichkeit besteht.

### **Praxistipp:**

Vor Beauftragung einer Werbeagentur oder grundsätzlich vor Herstellung von Bild- oder Filmaufnahmen zu Präsentationszwecken für das Unternehmen sollte die Einwilligung der Arbeitnehmer für das konkrete Projekt eingeholt werden. Dem Arbeitnehmer sollte genügend Zeit für die Abgabe der Erklärung eingeräumt werden um seine Entscheidung frei treffen zu können. Der genaue Verwendungszweck ist anzugeben und dem Arbeitgeber die freie Nutzung zu Zwecken der Öffentlichkeitsarbeit zu gestatten.

Allein schon zu Beweis Zwecken, aber auch aus den Gründen der Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (s. o.) im Hinblick auf die Beachtung datenschutzrechtlicher Regelungen ist dringend darauf zu achten, dass die Einwilligung schriftlich erfolgt. Auf keinen Fall darf die Einwilligung allgemein bereits im Arbeitsvertrag enthalten sein. Wegen der in der Regel mit hohen Herstellungskosten verbundenen Aufnahmen bietet es sich an, für die rechtssichere Gestaltung einer Einwilligungserklärung den Rat eines spezialisierten Fachanwalts einzuholen.

Dresden, im August 2015

**Rechtsanwalt Volker Backs LL.M.**

**Fachanwalt für Arbeitsrecht und für gewerblichen Rechtsschutz**

Hospitalstrasse 12, 01097 Dresden, Telefon 0351 898 520, Telefax 0351 898 52 25, backs@awett.de

Der vorstehende Artikel wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt. Für die Vollständigkeit und Aktualität der Angaben können wir jedoch keine Gewähr übernehmen.