VORSICHT BEI DER VERÖFFENTLICHUNG *VON MITARBEITERFOTOS*

Oftmals werden auf der Firmenhomepage, in Flyern oder auf Facebook Bilder von Firmenmitarbeitern veröffentlicht. In diesem Zusammenhang galt schon in der Vergangenheit, dass der Arbeitnehmer in die Veröffentlichung einwilligen musste. Dies sagt § 22 Kunsturhebergesetz. Bislang entschieden die Gerichte, dass eine Einwilligung nicht nur mündlich, sondern gegebenenfalls sogar durch schlüssiges Verhalten, wie z.B. Posieren vor der Kamera, erteilt werden konnte.

Mit Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 11.12.2014, Az. 8 AZR 1010/13 wurden die Anforderungen bei Arbeitnehmern nun erheblich verschärft – es ist eine schriftlich dokumentierte Einwilligung zur Veröffentlichung erforderlich.

Das BAG führt dazu folgendes aus: „Wegen der Bedeutung des Rechts der Arbeitnehmer, auch im Arbeitsverhältnis ihr Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung ausüben zu dürfen, führt eine solche Abwägung im Ergebnis dazu, dass auch und gerade im Arbeitsverhältnis die Einwilligung der Arbeitnehmer der Schriftform bedarf. Nur dadurch kann verdeutlicht werden, dass die Einwilligung der Arbeitnehmer zur Veröffentlichung ihrer Bildnisse unabhängig von den jeweiligen Verpflichtungen aus dem eingegangenen Arbeitsverhältnis erfolgt und dass die Erteilung oder Verweigerung der Einwilligung für das Arbeitsverhältnis keine Folgen haben dürfen."

Des Weiteren stellt das BAG fest, "dass eine einmal erteilte Einwilligung nicht generell „jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden kann", auch nicht zwingend bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Es habe im Rahmen der gegenseitigen Rücksichtnahme auf die Interessen der anderen Seite eine Abwägung im Einzelfall zu erfolgen. Auf der Seite des Arbeitgebers stehen das Veröffentlichungsinteresse wie das wirtschaftliche Interesse an einer wenigstens kostendeckenden Verwertung der entstandenen Produktionskosten zu Werbezwecken. Auf der Seite des einwilligenden Arbeitnehmers steht sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung, das bei oder anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses neue Entscheidungskoordinaten bekommen haben kann, aber nicht muss. In diesem Zusammenhang kann der Arbeitnehmer grundsätzlich anführen, dass mit seiner Person und mit der Abbildung seiner Erscheinung nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses nicht weiter für das Unternehmen geworben werden soll. Dies gilt jedenfalls in dem Fall, in dem für die Verwendung zu Werbezwecken eine Vergütung nicht erfolgt war. Es muss aber mit der Person des ausgeschiedenen Arbeitnehmers oder mit seiner Funktion im Unternehmen geworben werden. Bei einer allgemeinen Darstellung des Unternehmens, auch wenn diese aus Werbezwecken erfolgt ist und ins Internet gestellt wird, bei der die Person und Persönlichkeit des Arbeitnehmers nicht hervorgehoben, sein Name nicht genannt und die Identität seiner Person auch sonst nicht herausgestellt wird und bei der zudem beim Be-

trachter nicht zwingend der Eindruck entsteht, es handele sich um die aktuelle Belegschaft, kann von einer wirtschaftlichen und persönlichkeitsrelevanten Weiter-„verwertung" der Abbildung des Arbeitnehmers nicht ausgegangen werden. So wenig wie Arbeitnehmer aufgrund einer arbeitsvertraglichen Nebenpflicht gehalten sind, der Verwendung und Herstellung ihrer Abbildung während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses zuzustimmen, so wenig können sie ihre einmal wirksam erteilte Einwilligung allein aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses widerrufen. Im Ergebnis der in solchen Fällen vorzunehmenden Gesamtabwägung ist vielmehr zu verlangen, dass der widerrufende Arbeitnehmer einen Grund im Sinne einer Erklärung angibt, warum er nunmehr, anders als bei der Jahre zurückliegenden Erteilung der Einwilligung, sein Recht auf informationelle Selbstbestimmung gegenläufig ausüben will."

Wenn Sie als Arbeitgeber also Fotos Ihrer Mitarbeiter im Netz veröffentlichen, lassen Sie sich hierfür eine schriftliche und unbefristete Einwilligung Ihrer Arbeitnehmer erteilen, um sich nicht Unterlassungs- und Entschädigungsansprüchen auszusetzen. Dabei ist darauf zu achten, dass Zweck, Art und Umfang der Veröffentlichung der Einwilligungserklärung deutlich zu ersehen sind.

ARBEIT UND VERGÜTUNG *AN FEIERTAGEN*

Ostern steht vor der Tür und so mancher Arbeitgeber stellt sich die Frage, wie es sich eigentlich mit der arbeitsrechtlichen Behandlung der Feiertagsarbeit bzw. mit der Vergütung verhält, wenn aufgrund des Feiertags nicht gearbeitet wird.

Bundeseinheitlich gibt es neun gesetzliche Feiertage (Neujahr, Karfreitag, Ostermontag, 1.Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, 3.Oktober sowie der 1. und 2. Weihnachtstag). Hinzu kommen je nach Bundesland weitere gesetzliche Feiertage. Heiligabend und Silvester sind jedoch reguläre Arbeitstage.

Im Fitness-Studio ist es als Ausnahme zum eigentlich bestehenden Beschäftigungsverbot an Feiertagen zulässig, Arbeitnehmer zu beschäftigen, sofern die Arbeit unverzichtbar ist.

Der Mitarbeiter muss jedoch für die Arbeit an einem Feiertag einen Ersatzruhetag erhalten, und zwar innerhalb eines den Beschäftigungstag einschließenden Zeitraums von acht Wochen. Dieser Ersatztag ist nicht zu vergüten und kann auch auf einen Wochentag gelegt werden, an dem der Mitarbeiter ohnehin einen freien Tag hätte. Arbeitet der Mitarbeiter an einem Feiertag, der noch dazu ein Sonntag ist, muss der Ersatzruhetag bereits innerhalb der nächsten zwei Wochen gewährt werden.

Wenn das Studio nun jedoch am Ostermontag aufgrund des Feiertages geschlossen bleibt, erwerben die Arbeitnehmer, die an diesem Tag üblicherweise arbeiten würden, für aufgrund eines Feiertags ausgefallene Arbeit einen Vergütungsanspruch nach dem sog. Lohnausfallprinzip (§ 2 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz). Das heißt, dass den Mitarbeitern für den Feiertag das Arbeitsentgelt gezahlt werden muss, das sie ohne den Arbeitsausfall erhalten hätten (§ 2 Abs. 1 EFZG). Dies gilt für alle Arbeitnehmer, insbesondere auch für Minijobber und Auszubildende. Allerdings ist erforderlich, dass die Arbeit gerade wegen des Feiertags ausfällt. Sieht ein Dienstplan für den Ostermontag ohnehin keine Arbeit vor, da der Mitarbeiter montags üblicherweise nicht arbeitet, ist der Feiertag nicht für den Arbeitsausfall ursächlich. Dementsprechend entfallen dann auch Vergütungsansprüche für diesen Tag.

Völlig anders ist die Rechtslage in folgendem Fall: Das Studio hat Ostermontag geöffnet; ein Minijobber muss laut Vereinbarung im Arbeitsvertrag immer montags arbeiten. Nun möchte er am Ostermontag aber gerne einen Familienausflug machen und somit nicht erscheinen; dann muss er einen Urlaubstag nehmen, da für ihn an dem Ostermontag eine Arbeitspflicht besteht und nicht der Feiertag ursächlich ist für den Arbeitsausfall, sondern der Urlaubswunsch.

Andrea Elbl

DSSV-Juristin Andrea Elbl steht Ihnen von Montag bis Donnerstag für alle rechtlichen Belange zur Verfügung, die bei Ihrer täglichen Arbeit in Ihrer Fitness-Anlage auftreten. Lassen Sie sich kostenlos beraten und sichern Sie sich rechtlich einwandfrei ab – ein Anruf oder ein Besuch in der Geschäftsstelle genügt.