



Fundstellen: ArbRB 2012, 204 = DSrR 2012, 1203 = ITRB 2012, 178 (Aghamiri)

1. Eine einstweilige Verfügung auf Unterlassung der Veröffentlichung eines Bildes im Internet führt nicht zur Sicherung eines Anspruchs, sondern zu dessen Erfüllung, die aber gleichwohl im Sicherungsverfahren zulässig ist.

3. Eine einstweilige Verfügung ist daher dann zu erlassen, wenn eine Sach- und Rechtslage gegeben ist, die mit allergrößter Wahrscheinlichkeit erwarten lässt, dass der Unterlassungsanspruch auch im Hauptsacheverfahren bestätigt wird. Davon ist idR bei Bildnisschutzverletzungen an ausgeschiedenen Dienstnehmern auszugehen, wenn sich der Anspruch schon aus § 241 Abs 2 dBGB, §§ 1004, 823 Abs 1 dBGB iVm Art 1 Abs 2, 2 Abs 1 dGG und auf § 823 Abs 2 dBGB iVm §§ 22, 23 KUG stützen lässt.

Leitsätze verfasst von Dr. *Clemens Thiele*, LL.M.

Im Namen des Volkes!

Die Berufung der Verfügungsbeklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 05. Oktober 2011 - 13 Ga 160/11 - wird zurückgewiesen.

Die Verfügungsbeklagten haben die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen.

Die Parteien streiten um eine Veröffentlichung im Internet.

Tatbestand:

Die Verfügungsbeklagten 1 - 3 betreiben eine Steuerberater- und Rechtsanwaltssozietät als Gesellschaft bürgerlichen Rechts. Die Verfügungsklägerin war in der Kanzlei in der Zeit vom 01. Mai 2011 bis zum 31. Juli 2011 angestellt; das Arbeitsverhältnis endete durch arbeitgeberseitige Kündigung in der Probezeit. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses wurde die Verfügungsklägerin als Rechtsanwältin der Kanzlei auf der Homepage der Kanzlei auf der Seite "Unsere Kanzlei", Unterabschnitt "Rechtsanwälte" (im Folgenden: Kanzleiseite) aufgeführt. Wegen der Angaben zum Profil, die auf der Kanzleiseite enthalten waren, wird auf den von der Verfügungsklägerin gefertigten Entwurf (Bl. 69 d.A.) Bezug genommen. Ferner wurde auf der Homepage der Kanzlei im News-Blog eine Website mit der URL "[http://www. A](http://www.A)" aufgenommen, welche neben der Nachricht, dass die Verfügungsklägerin das Anwaltsteam im Bereich Handels- und Gesellschaftsrecht unterstützt, Angaben zum Profil der Verfügungsklägerin enthält und ein Foto von ihr zeigt. Beide Veröffentlichungen erfolgten mit Wissen und Wollen der Verfügungsklägerin, welche die Angaben zu ihrem Profil selbst ausgearbeitet hatte. Nach ihrem Ausscheiden aus der Kanzlei bat die Verfügungsklägerin, die inzwischen die Rechtsabteilung eines Unternehmens leitet und zudem noch als Attorney at Law zugelassen ist, mit Schreiben vom 10. und 16. August 2011, wegen deren Wortlaut auf Bl. 20 f. d.A. Bezug genommen wird, um Löschung der Veröffentlichungen zu ihrer Person von der Homepage der Kanzlei. Während die Angaben über die Verfügungsklägerin von der Kanzleiseite gelöscht wurden, lehnten die Verfügungsbeklagten es ab, die oben genannte Website im Rahmen des News-Blog zu entfernen. Auf die weitere Aufforderung zur Löschung durch Anwaltsschreiben vom 25. August 2011 (Bl. 22 f. d.A.) teilten die Verfügungsbeklagten Folgendes mit:

"Wir sehen für die Entfernung der Inhalte keinen Anlass, da sie den Tatsachen entsprechen. Wir können aber auch gern ergänzen, dass das Arbeitsverhältnis innerhalb der Probezeit von uns beendet wurde."

Mit Schreiben vom 01. September 2011 ließ die Verfügungsklägerin durch ihre Prozessbevollmächtigte mitteilen, die Einwilligung zur veröffentlichten Mitteilung über die Mitarbeit in der Sozietät werde "nochmals ausdrücklich und deutlich widerrufen"; ein etwaiges Einverständnis mit der Abbildung sei jedenfalls mit Anwaltsschreiben vom 25. August 2011 konkludent widerrufen worden.

Die Verfügungsklägerin hat die Ansicht vertreten, ihr Einverständnis mit der Veröffentlichung und der damit verbundenen Werbung mit ihrer Kompetenz habe unter der Bedingung bzw. der Geschäftsgrundlage des Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses gestanden; jedenfalls habe sie das Einverständnis wirksam widerrufen. Die Website, die werbenden Charakter habe, sei seit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unwahr, weil dadurch irreführend der Eindruck erweckt werde, sie gehöre weiterhin zum Anwaltsteam. Die Eilbedürftigkeit folge aus dem beruflichen Interesse der Verfügungsklägerin an der Beseitigung der persönlichkeitsrechtsverletzenden und irreführenden Mitteilung im Internet. Bei einer Duldung der inhaltlich unrichtigen Aussage setze sie sich dem Vorwurf der Mittäterschaft am standeswidrigen Vorgehen aus.

Die Verfügungsklägerin hat beantragt,

1. die Verfügungsbeklagte zu 1 - 3 im Wege der einstweiligen Verfügung gesamtschuldnerisch zu verurteilen, es zu unterlassen, die Website mit der URL [http://www. A](http://www.A) im Internet auf ihrer Website der Anwaltskanzlei der Verfügungsbeklagten zu veröffentlichen sowie
2. den Verfügungsbeklagten für jeden Fall der Zuwiderhandlung gegen die Verpflichtung gemäß dem Antrag zu 1) ein Ordnungsgeld bis zu □ 50.000,00 anzudrohen.

Die Verfügungsbeklagten haben beantragt,

die Anträge zurückzuweisen.

Sie haben die Auffassung vertreten, das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis sei kein ausreichender Grund für einen Widerruf des erteilten Einverständnisses. Ebenso wie bei Newslettern, die in Papierform versandt würden, könne auch bei Newslettern im Internet kein Anspruch auf Rücknahme bestehen.

Das *Arbeitsgericht Frankfurt am Main* hat den Anträgen durch Urteil vom 05. Oktober 2011 - 13 Ga 160/11 - stattgegeben. Zur Begründung hat es ausgeführt, die Verfügungsklägerin könne die Entfernung des Fotos gemäß § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB analog i.V.m. § 823 Abs. 1, 2 BGB i.V.m. §§ 22, 23 Kunsturhebergesetz verlangen, weil die erforderliche Einwilligung fehle. Diese Einwilligung, welche die Verfügungsklägerin durch die Mitarbeit an der Veröffentlichung erteilt habe, sei inzwischen wirksam widerrufen worden. Als Widerrufsgrund genüge das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Die Verwendung des Fotos im News-Blog ziele darauf, mit der Persönlichkeit und der Fachkompetenz der Verfügungsklägerin zu werben. Nach dem Ausscheiden der Verfügungsklägerin aus der Kanzlei hätten die Verfügungsbeklagten kein berechtigtes Interesse an der weiteren Verwendung und Veröffentlichung des Fotos. Der Vergleich mit in Papierform versandten Newslettern gehe fehl, weil sie im Hinblick auf die Dauerhaftigkeit nicht vergleichbar seien. Suche man den Namen der Verfügungsklägerin mit dem Zusatz "Rechtsanwältin" im Internet, so werde man auf die streitige Website verwiesen, während ein vor Monaten in Papierform versandter Newsletter längst im Altpapier entsorgt wäre. Der Anspruch auf Löschung des Textes und der gesamten Website beruhe auf dem allgemeinen Persönlichkeitsrecht (§§ 1004 Abs. 1 Satz 2, 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG) und dem Rücksichtnahmegebot aus § 241 Abs. 2 BGB. Die Verfügungsbeklagten verstießen durch das Festhalten an der Veröffentlichung gegen die Pflicht, Rücksicht auf die Rechtsgüter und berechtigten Interessen des (früheren) Arbeitnehmers zu nehmen. Die Verfügungsbeklagten hätten kein Interesse am Fortbestand der Veröffentlichung dargelegt. Dagegen habe die Verfügungsklägerin ein erhebliches Interesse an der Löschung der Website. Durch das Auffinden der Website könne bei Dritten der falsche Eindruck entstehen, die

Verfügungsklägerin arbeite noch in der Kanzlei der Verfügungsbeklagten. Dadurch könne die Verfügungsklägerin Nachteile erleiden. Sie habe ein berechtigtes Interesse, dass die Kanzlei nicht mehr an der werbenden Veröffentlichung festhalte. Mit der angebotenen Ergänzung der Veröffentlichung würde der Verstoß gegen das Rücksichtnahmegebot vertieft. Um die der Verfügungsklägerin drohenden beruflichen Nachteile abzuwenden, sei der Erlass einer einstweiligen Verfügung geboten. Die Androhung des Ordnungsgelds beruhe auf § 890 ZPO i.V.m. § 46 Abs. 2 ArbGG.

Das Urteil ist den Verfügungsbeklagten am 14. Oktober 2011 zugestellt worden. Die *Berufung der Verfügungsbeklagten* ist am 18. Oktober 2011 und ihre Berufungsbegründung am 13. Dezember 2011 beim Hessischen Landesarbeitsgericht eingegangen.

Die Verfügungsbeklagten sind der Ansicht, der Widerruf der Einwilligung zur Veröffentlichung des Fotos sei mangels Widerrufsgrunds unwirksam. Bei der Annahme, es liege ein wichtiger Grund vor, habe das Arbeitsgericht den Charakter der Veröffentlichung verkannt. Es handele sich - anders als die sofort gelöschte Profilseite - nicht um eine werbende Seite für das Leistungsangebot der Kanzlei, sondern um einen News-Beitrag. Es wäre nicht angemessen, wenn Unternehmen nach dem Ausscheiden von Mitarbeitern alle Hinweise auf diese aus den News-Blogs ihrer Internetseiten löschen müssten. Es sei weder ein Verstoß gegen das Rücksichtnahmegebot noch eine Verletzung der Persönlichkeitsrechte gegeben. Es sei nicht ersichtlich, warum die Verbreitung von Tatsachen, die die Verfügungsklägerin einem neuen Arbeitgeber gegenüber offenbaren müsse und die Inhalt eines Zeugnisses seien, unzulässig sei. Der Beitrag berichte über den Eintritt der Verfügungsklägerin in die Kanzlei und sei mit einem Datum versehen. Da die Verfügungsklägerin auf der Website "Unsere Kanzlei, Rechtsanwälte" nicht mehr aufgeführt sei, könne jeder Nutzer bei einem Abgleich mit der Kanzleiseite feststellen, dass die Verfügungsklägerin inzwischen ausgeschieden sei. Berufliche Nachteile der Verfügungsklägerin durch die Veröffentlichung seien nicht erkennbar.

Die Verfügungsbeklagten beantragen,

das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 05. Oktober 2011 - 13 Ga 160/11 - abzuändern und den Antrag auf Erlass einer einstweiligen Verfügung zurückzuweisen.

Die Verfügungsklägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Verfügungsklägerin verteidigt das angefochtene Urteil. Sie meint, die Veröffentlichung im Newsblog, welcher der Information über aktuelle Themen diene, erwecke den unzutreffenden Eindruck, dass die Mitarbeit fortbestehe. Die Verfügungsklägerin habe ein persönliches und berufliches Interesse an der Unterlassung der werbenden Veröffentlichung.

Wegen des weiteren Parteivorbringens im Berufungsrechtszug wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen vom 13. Dezember 2011 (Bl. 101 - 106 d. A.), vom 11. Januar 2012 (Bl. 115 - 119 d.A.) und auf die Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 24. Januar 2012 (Bl. 120 d.A.) Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I. Die Berufung der Verfügungsbeklagten zu 1), 2) und 3) gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 05. Oktober 2011 - 13 Ga 160/11 - ist gemäß §§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 2 lit. b ArbGG statthaft und auch im Übrigen zulässig, insbesondere form- und fristgerecht eingelegt und begründet worden, §§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 ArbGG, 519, 520 Abs. 1 und 3 ZPO.

II. Die Berufung ist unbegründet. Das Arbeitsgericht hat den Anträgen zu Recht stattgegeben.

1. Eine einstweilige Verfügung auf Unterlassung der Veröffentlichung führt nicht zur Sicherung des

Anspruchs, sondern zu dessen Erfüllung. Sowohl die Vollziehung der Befriedigungsverfügung als auch deren Verweigerung führt für je eine Partei zu einem irreversiblen Rechtsverlust für die Zeit bis zum Erlass einer Hauptsacheentscheidung. Die Kammer folgt der Auffassung, dass deshalb bei Befriedigungsverfügungen eine Interessenabwägung erforderlich ist, die darauf Rücksicht nimmt, dass der Verfügungsbeklagte im summarischen Eilverfahren hinsichtlich seiner Verteidigungs- und Beweismittel eingeschränkt ist. Eine einstweilige Verfügung kommt hiernach in der Regel nur dann in Betracht, wenn nicht nur nach dem Stand des einstweiligen Verfügungsverfahrens ein Verfügungsanspruch besteht, sondern eine Sach- und Rechtslage gegeben ist, die mit allergrößter Wahrscheinlichkeit erwarten lässt, dass der Anspruch auch in einem Hauptsacheverfahren bestätigt wird. Dann droht dem Verfügungsbeklagten kein irreversibler Nachteil und dem Verfügungskläger kann der endgültige Verlust seines Anspruchs aufgrund Zeitablaufs nicht zugemutet werden. Der Darlegung eines darüber hinausgehenden Nachteils bedarf es in diesem Fall dann allerdings nicht. Nur dann, wenn der Verfügungsanspruch nicht im dargelegten Sinn offensichtlich gegeben ist, muss über die bloße Nichterfüllung des Anspruchs hinaus eine wesentliche Beeinträchtigung dargelegt und glaubhaft gemacht werden. Bei der Leistungs- bzw. Befriedigungsverfügung hat damit eine Interessenabwägung stattzufinden, bei der insbesondere auch der zu erwartende Ausgang des Hauptsacheverfahrens zu berücksichtigen ist (LAG Hessen 10. Juli 2002 - 8 SaGa 781/02 - n.v., juris; LAG München 18. September 2002 - 5 SaGa 619/02 - LAGE BGB § 611 BGB Beschäftigungspflicht Nr. 45; LAG München 14. September 2005 - 9Sa 891/05 - n.v., juris; LAG Hamm 08. November 2004 - 8 Sa 1798/04 - n.v., juris; Walker, Der einstweilige Rechtsschutz im Zivilprozess und im arbeitsgerichtlichen Verfahren, Rn. 684 bis 686; Stein/Jonas/Grunsky, ZPO, 22. Aufl., vor § 935 Rn. 56). Im Ergebnis geht es bei dieser Interessenabwägung im Rahmen der Prüfung des Verfügungsgrundes einer Leistungsverfügung dann um eine Verteilung des Fehlentscheidungsrisikos anhand einer Wahrscheinlichkeitsprognose (Stein/Jonas/Grunsky, aaO. vor § 935 Rn. 49).

2. Ausgehend von diesen Grundsätzen ist der Antrag auf Erlass der begehrten einstweiligen Verfügung begründet, denn es besteht die ganz überwiegende Wahrscheinlichkeit, dass der Unterlassungsanspruch sich auch im Hauptsacheverfahren als bestehend erweisen wird. Der Sache nach geht es nur um eine Rechtsfrage, die Tatsachen sind unstrittig.

a) Die Verfügungsklägerin hat einen Anspruch gegen die Verfügungsbeklagten zu 1) - 3) auf Unterlassung der weiteren Veröffentlichung der streitigen Website. Die Kammer folgt den Gründen der angefochtenen Entscheidung und macht sich diese zu eigen (§ 69 Abs. 2 ArbGG). Folgendes ist - auch im Hinblick auf das Vorbringen der Verfügungsbeklagten im Berufungsrechtszug - zu ergänzen:

aa) Dem Verfügungsanspruch, der schon aus § 241 Abs. 2 BGB, §§ 1004, 823 Abs. 1 i.V.m. Artt. 1 Abs. 2, 2 Abs. 1 GG und auf § 823 II BGB i. V. m. §§ 22, 23 KUG folgt, steht nicht entgegen, dass die Kanzlei Arbeitgeberin der Verfügungsklägerin war und Betreiberin der Homepage mit der streitigen Website ist.

Nach früherer Rechtsprechung hatte eine Anwaltssozietät in der Rechtsform einer Gesellschaft des bürgerlichen Rechts nach §§ 705 ff. BGB als Personengemeinschaft keine eigene Rechtsfähigkeit (BAG 16. Oktober 1974 - 4 AZR 29/74 - BAGE 26, 320 = AP BGB § 705 Nr. 1 = EzA BGB § 705 Nr. 1). Nachdem der Bundesgerichtshof die Rechtsfähigkeit der (Außen-)GbR anerkannt hat (BGH 29. Januar 2001 - II ZR 331/00 - BGHZ 146, 341 = AP ZPO § 50 Nr. 9 = EzA ZPO § 50 Nr. 4), hat das Bundesarbeitsgericht sich dieser Auffassung angeschlossen (BAG 1. Dezember 2004 - 5 AZR 597/03 - BAGE 113, 50 = AP ZPO § 50 Nr. 14 = EzA ZPO 2002 § 50 Nr. 3).

Dennoch sind die Verfügungsbeklagten als deren Gesellschafter passivlegitimiert. Für die Verbindlichkeiten der Kanzlei haften die Verfügungsbeklagten als deren Gesellschafter akzessorisch. Zwar ist eine unmittelbare Anwendung der §§ 420 ff. BGB nicht möglich, weil kein echtes Gesamtschuldverhältnis besteht; es kann aber unter Berücksichtigung der jeweils verschiedenartigen Interessen der Beteiligten der Rechtsgedanke der §§ 420 ff. BGB im Einzelfall zur Anwendung kommen (BGH 29. Januar 2001 - II ZR 331/00 - BGHZ 146, 341 = AP ZPO § 50

Nr. 9 = EzA ZPO § 50 Nr. 4). So verhält es sich hier.

bb) Entgegen der Auffassung der Verfügungsbeklagten hat das Arbeitsgericht den Charakter der streitgegenständlichen Veröffentlichung nicht verkannt. Es handelt sich nicht um eine bloße Eintrittsmitteilung. Für diese Nachricht hätten die ersten beiden Absätze der Website genügt. Die Veröffentlichung wird vielmehr durch den dritten Absatz geprägt, der das Profil der Verfügungsklägerin enthält. Dieses Profil hat werbenden Charakter, wie schon die Formulierung "langjährige Berufserfahrung in Deutschland und in den USA, von der unsere Mandanten profitieren werden" zeigt. Diese Annahme wird dadurch bestätigt, dass der Text mit nur geringfügigen Veränderungen in die Kanzleiseite aufgenommen worden ist. Aus dem Zusammenhang von Text, der die Fachkompetenz der Verfügungsklägerin herausstellt, und dem Bild ergibt sich, dass durch das Bild bewusst mit der individuellen Persönlichkeit der Verfügungsklägerin geworben werden soll (vgl. LAG Köln 10. Juli 2009 - 7 Ta 126/09 -, Rn. 9, zitiert nach Juris).

cc) Bei der Interessenabwägung, die sowohl im Rahmen der nachvertraglichen Rücksichtnahmepflicht als auch beim allgemeinen Persönlichkeitsrecht vorzunehmen ist, überwiegen die Interessen der Verfügungsklägerin an der Unterlassung der Veröffentlichung die Interessen der Verfügungsbeklagten an der Beibehaltung der Veröffentlichung bei weitem.

(1) Die Verfügungsklägerin hat ein persönliches und berufliches Interesse an der Beendigung der Veröffentlichung.

(a) Durch die Nutzung des Bilds, Namens und Profils der Verfügungsklägerin in der Veröffentlichung greifen die Verfügungsbeklagten in das Persönlichkeitsrecht ein. Dieser Eingriff ist erheblich, weil die Veröffentlichung allen Internetnutzern zugänglich ist und an sich nicht zeitlich begrenzt ist.

(b) Die mit der Veröffentlichung der Website verbundene Unklarheit kann für die Verfügungsklägerin zu beruflichen Nachteilen führen.

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 als Attorney at Law kommen. Durch die Veröffentlichung werden potentielle Mandanten der Verfügungsklägerin auf die Homepage der Kanzlei, ihrer Konkurrentin, verwiesen.

(2) Demgegenüber haben die Verfügungsbeklagten nicht dargelegt, aus welchem Grund sie ein Interesse an der Aufrechterhaltung der Veröffentlichung haben.

(a) Dass die Beseitigung der Veröffentlichung erheblichen Aufwand bedeutet, ist weder vorgetragen noch ersichtlich.

(b) Die Verfügungsbeklagten machen ohne Erfolg geltend, es sei Unternehmen nicht zuzumuten, bei Austritt von Mitarbeitern stets alle Hinweise auf einen Beitritt dieser aus Newsbeiträgen auf den Internetseiten des Unternehmens zu beseitigen. Das berücksichtigt nicht die Besonderheiten des vorliegenden Falls. Es geht hier nicht um eine bloße Eintrittsmitteilung, sondern um eine Mitteilung mit werbendem Charakter. Unter Berücksichtigung, dass die Verfügungsklägerin als Konkurrentin

tätig ist, ist für sie die weitere Nutzung ihres Profils durch die Kanzlei der Verfügungsbeklagten nicht hinnehmbar.

(c) Die Verfügungsbeklagten können sich schließlich nicht mit Erfolg darauf berufen, dass die Verfügungsklägerin über ihre Mitarbeit bei einem neuen Arbeitgeber zutreffende Angaben machen muss. Es geht hier nicht um Angaben gegenüber einem neuen Arbeitgeber. Es geht vielmehr um eine Veröffentlichung im Internet, die allen Internetnutzern zugänglich ist. Damit handelt es sich um einen erheblichen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht.

(3) Bei Abwägung der Interessen überwiegt das Interesse der Verfügungsklägerin an der Unterlassung der Veröffentlichung. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es ihr nicht mehr zuzumuten, dass die Verfügungsbeklagten mit ihrem Profil werben. Es ist evident, dass die Einwilligung der Verfügungsklägerin in die Veröffentlichung nur für die Dauer der Beschäftigung gelten sollte. Damit konnte sie ihre Einwilligung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam widerrufen.

b) Da der Verfügungsanspruch offensichtlich besteht, bedarf es nicht der Darlegung einer wesentlichen Beeinträchtigung. Ein ausreichender Verfügungsgrund liegt schon darin, dass die Verfügungsbeklagten mit der Veröffentlichung anhaltend das Bild, den Namen und das Profil der Verfügungsklägerin zu Werbezwecken nutzen und damit das Persönlichkeitsrecht der Verfügungsklägerin Tag für Tag verletzen. Zusätzlich ist hier zu berücksichtigen, dass für die Verfügungsklägerin die Gefahr beruflicher Nachteile besteht.

III: Die Verfügungsbeklagten haben die Kosten des Berufungsverfahrens zu tragen, weil ihre Berufung ohne Erfolg geblieben ist, §§ 97 Abs. 1, 100 Abs. 4 ZPO.

Gegen dieses Urteil ist kein Rechtsmittel gegeben, § 72 Abs. 4 ArbGG.

Anmerkung*

I. Das Problem

Die Klägerin war (angestellte) Rechtsanwältin in Frankfurt/Main. Ihr Arbeitsverhältnis in einer Steuerberater- und Rechtsanwaltssozietät endete durch arbeitgeberseitige Kündigung in der Probezeit. Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses wurde die Anwältin mit entsprechendem Profil auf der Website der Kanzlei geführt, zudem gab es bei ihrem Eintritt eine Meldung in der Rubrik „Personalnachrichten/Kanzleinews“ zu ihrer Person. Nach dem Ausscheiden verlangte die Rechtsanwältin die Löschung ihrer persönlichen Daten von der Website. Die später beklagte Sozietät löschte zwar die Daten von der Homepage, nicht aber von der Website im Rahmen des Newsblogs bzw. Nachrichtenarchivs.

Das Arbeitsgericht Frankfurt/Main gab der einstweiligen Verfügung Folge. Das Landesarbeitsgericht Hessen hatte sich aufgrund der Berufung der Sozietät mit persönlichkeits- und datenschutzrechtlichen Fragen iZm ausgeschiedenen Mitarbeitern und der Verwendung von deren Fotos auf Arbeitgeberwebsites zu befassen.

II. Die Entscheidung des Gerichts

Das Berufungsgericht bestätigte die Erstentscheidung vollinhaltlich. Die beklagte Partei musste die persönlichen Daten der Klägerin samt Foto von allen Seiten ihrer Internetpräsenz löschen. Dieser Anspruch ergab sich für die deutschen Arbeitsrichter aus § 241 Abs 2 dBGB, §§ 1004, 823 Abs 1 dBGB iVm Art. 1 Abs 2, 2 Abs 1 GG und §§ 823 Abs 2 BGB iVm §§ 22, 23 KUG. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung wurde ein Ordnungsgeld in Höhe von EUR 50.000,- verhängt.

* RA Dr. Clemens Thiele, LL.M. Tax (GGU), Anwalt.Thiele@eurolawyer.at; Näheres unter <http://www.eurolawyer.at>.

Die Veröffentlichung nach Ende des Arbeitsverhältnisses griff unberechtigt in das Persönlichkeitsrecht der früheren Arbeitnehmerin ein. Das veröffentlichte Profil hatte werbenden Charakter, wie schon der Begleittext „langjährige Berufserfahrung in Deutschland und in den USA, von der unsere Mandanten profitieren werden“ deutlich machte. Bewusst würden durch Foto und Text die individuelle Persönlichkeit und die berufliche Qualifikation der Anwältin herausgestellt und damit geworben. Es entstände bei Nutzern der Kanzleiwebsite der unzutreffende Eindruck, dass die Klägerin nach wie vor in der Sozietät arbeitete. Dies führte zudem zu Wettbewerbsnachteilen der Anwältin in ihrer jetzigen beruflichen Position.

Ein berechtigtes Interesse der Beklagten an der Veröffentlichung der Daten nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses gab es für die Berufungsrichter nicht. Vielmehr überwog das Interesse der früheren Arbeitnehmerin an der Unterlassung. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wäre es ihr nicht mehr zuzumuten, dass die Sozietät mit ihrem beruflichen Profil und Konterfeit werben würde.

III. Kritische Würdigung und Ausblick

Das vorliegende Urteil ist in seiner Klarheit ebenso überzeugend wie auf Linie der österreichischen Rechtspraxis. So hat das Höchstgericht hierzulande bereits ausgesprochen, dass das Verhalten des Dienstgebers, ohne Rückfrage das Bild der Klägerin ins Internet zu geben und die Weigerung, dieses zu entfernen, einen Verstoß gegen den Bildnisschutz darstellt, der nicht mit der Treuepflicht des Dienstnehmers gerechtfertigt werden kann, da daraus eine Verpflichtung der Klägerin, dies zu dulden, nicht abgeleitet werden kann.¹ Ein kurzer datenschutzrechtlicher Blick² bestätigt dieses aus § 78 UrhG iVm § 16 ABGB gewonnenen Ergebnis.

Nicht unerwähnt darf aber die noch gegenteilige Entscheidung eines anderen deutschen Instanzgerichts³ bleiben, wonach die Einwilligung des Arbeitnehmers in die Verwendung von Fotografien im Internet nicht zwangsläufig durch das Ausscheiden aus dem Unternehmen entfallen würde. Jedenfalls dann nicht, wenn das Foto reinen Illustrationszwecken diene und keinen auf die individuelle Person des Arbeitnehmers Bezug nehmenden Inhalt transportiere. Hier bedürfe es vielmehr einer ausdrücklichen Rücknahme der Einwilligung. Zu dieser Einschätzung gelangte auch ein weiteres deutsches Instanzgericht:⁴ Der Arbeitgeber habe schuldlos unterstellen dürfen, dass sich allein aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses an der duldbaren Einwilligung der Arbeitnehmerin zur Verwendung ihres Fotos nichts ändere. Etwas anderes sei im Zweifel dann anzunehmen, wenn ein Arbeitgeber das Bild dazu verwende, bewusst mit der individuellen Persönlichkeit des Abgebildeten für sich zu werben, etwa wenn auf die besondere Fachkompetenz eines bestimmten in der Branche bekannten Mitarbeiters abgestellt werden solle (so auch der Sachverhalt des vorliegend dargestellten Urteils). Beide zuletzt genannten Judikate decken sich zwar mit dem **bildnisschutzrechtlichen Interesseprinzip**, nicht jedoch mit der datenschutzrechtlichen Dogmatik.

Nach dem **Verbotsprinzip des DSGVO 2000** ist eben gerade nicht danach zu differenzieren, ob die Gestaltung der Internetseite des Arbeitgebers individuellen Bezug auf die Persönlichkeit des Arbeitnehmers nehme oder sein Foto nur Illustrations- bzw. Dekorationszwecken diene und von seinem Aussagegehalt her durch das Foto jeder beliebigen anderen – auch unternehmensfremden – Person in gleicher Pose austauschbar sei. In einem solchen Fall könne der Arbeitgeber damit rechnen, dass der abgelichtete Arbeitnehmer auch über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus kein gesteigertes Interesse an einer sofortigen Entfernung des Fotos habe. Er müsse den Aufwand

¹ OGH 5.10.2000, 8 Ob A 136/00h – *Arbeitnehmerfoto im Internet*, RdW 2001/254, 237 = ASoK 2001, 164 = infas 2001, A 20 = infas 2001, 43 = ARD 5241/32/2001; dazu bereits *Thiele*, Verwendung von Mitarbeiterfotos auf Firmenwebsites, wbl 2002, 397; *Haller/Limberger*, Bildnisschutz im Internet, in: Schweighofer ua (Hrsg), Effizienz von e-Lösungen (2005), 479 jeweils mwN.

² Vgl. statt vieler *Gerhartl*, Persönlichkeitsschutz im Arbeitsverhältnis (Wien 2009).

³ LAG Schleswig-Holstein 23.6.2010, 3 Sa 72/10 – *Arbeitnehmerfotos auf Firmenwebsite*, MMR 2011, 482.

⁴ LAG Köln 10.7.2009, 7 Ta 126/09 – *Arbeitnehmerfoto auf Homepage*, ITRB 2010, 155 (*Aghamiri*) = K&R 2010, 144.

einer Neugestaltung seiner Homepage ohne das Foto des ausgeschiedenen Arbeitnehmers vielmehr nur dann auf sich nehmen, wenn der Arbeitnehmer sich an ihn wende und dies ausdrücklich von ihm verlange. Das zuletzt genannte Interesse erscheint nicht als ein von § 8 DSGVO gebilligtes überwiegendes Interesse des Auftraggebers, welches noch dazu bei der Verwendung von sensiblen Daten, wozu Bilddaten (hier: Porträtfotos von Arbeitnehmern) nun einmal zählen, keinen Rechtfertigungsgrund abgibt.

Ausblick: Die Einwilligung eines Arbeitnehmers in die Veröffentlichung seiner persönlichen Daten kann (datenschutzrechtlich) nur für die Dauer der Beschäftigung gelten. Damit kann der Arbeitnehmer seine Einwilligung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses wirksam jederzeit widerrufen. Da ein solcher Anspruch auch offensichtlich besteht, bedarf es nicht der Darlegung einer wesentlichen Beeinträchtigung. Zumindest hinsichtlich der vorzunehmenden Entfernung von Bildern des Arbeitnehmers ist allerdings eine Betrachtung des jeweiligen Einzelfalls erforderlich. Arbeitgeber sind daher mE gut beraten, nach Beendigung des Dienstverhältnisses das Bild des ausgeschiedenen Mitarbeiters von der Firmenwebsite zu löschen und den allenfalls personalisierten E-Mail-Account (z.B. vorname.nachname@firmenadresse.at) mit einer automatischen Benachrichtigung zu versehen, dass der Empfänger nicht mehr erreicht werden kann und auch keine Weiterleitung erfolgt ist einer Unzustellbarkeitsmeldung, die mE keinen Hinweis auf das Wie und Warum der Beendigung des Arbeitsverhältnisses enthalten sollte.

IV. Zusammenfassung

Nach Ansicht deutscher Arbeitsgerichte ist das Persönlichkeitsrecht eines Arbeitnehmers dann verletzt, wenn ein Arbeitgeber personenbezogene Daten und Fotos nach dessen Ausscheiden weiter auf seiner Website präsentiert. Ausscheidende Arbeitnehmer haben ein persönliches und berufliches Interesse an der Entfernung der von ihnen veröffentlichten persönlichen Daten. Mit der fortgesetzten Veröffentlichung arbeitnehmerseitigen Daten könnten Arbeitgeber diese anhaltend zu Werbezwecken nutzen und damit das Persönlichkeitsrecht des betroffenen Arbeitnehmers Tag für Tag verletzen. Dieser Eingriff ist auch erheblich, da die Veröffentlichung allen Internetnutzern zugänglich und an sich nicht zeitlich begrenzt ist. Der Arbeitnehmer kann im Weg der einstweiligen Verfügung die Löschung der Bilddaten verlangen.