

„Bitte lächeln!“

Arbeitsrecht und Personalführung:
Veröffentlichung von Mitarbeiterfotos



Bilder sagen mehr als tausend Worte. Für einen gelungenen Außenauftritt auf der Praxishomepage sowie über die Social-Media-Kanäle ist es daher absolut entscheidend, der Praxis auch ein Gesicht zu geben. Dies geschieht zu meist dadurch, dass sowohl Praxisteamfotos veröffentlicht werden als auch Porträtfotos der einzelnen Mitarbeiter mit Beschreibung ihrer Person und Tätigkeit. Patienten lernen damit nicht nur das Behandlungsspektrum der Praxen kennen, sondern auch die Menschen, in deren Hände sie sich vertrauensvoll begeben. Doch was müssen Praxisinhaber bei der Veröffentlichung von Mitarbeiterfotos beachten?

Rechtliche Rahmenbedingungen

Entscheidend sind zum einen die Regelungen der Paragraphen 22, 23 Kunsturhebergesetz (KURhG). Bildaufnahmen dürfen danach grundsätzlich nur mit Einwilligung der abgebildeten Person öffentlich zur Schau gestellt werden. Die Regelung dient dem Schutz des Rechts am eigenen Bild als Ausprägung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts. Denn jeder Mensch darf grundsätzlich selbst darüber bestimmen, ob und in welchem Zusammenhang Bilder von ihm erstellt und auch veröffentlicht werden. Gleichzeitig stellt die Veröffentlichung der Mitarbeiterfotos eine Verarbeitung von personenbezogenen Daten im Sinne der Datenschutzgrundverordnung dar. Diese Datenverarbeitung ist nur rechtmäßig, wenn ein gesetzlicher Erlaubnistatbestand vorliegt. An erster Stelle steht auch hier die Einwilligung der abgebildeten Person (Artikel 6 Absatz 1 lit. a) DSGVO).

Einwilligungserfordernis

Praxisinhaber müssen vor diesem Hintergrund also wissen, dass die Veröffentlichung von Mitarbeiterfotos von Gesetzes wegen stets einer ausdrücklichen Einwilligung der abgebildeten Mitarbeiter bedarf. An sich ist die Einwilligung nach dem KURhG nicht an eine bestimmte Form gebunden, das heißt, sie könnte auch mündlich oder konkludent erfolgen. Für das

Arbeitsverhältnis hat die Rechtsprechung allerdings strengere Maßstäbe entwickelt. Hier ist eine ausdrückliche, schriftliche Einwilligung der Arbeitnehmer einzuholen. Sie muss so ausgestaltet sein, dass der betroffene Mitarbeiter über die konkreten Zwecke der Bildverwendung aufgeklärt wird. Dabei gilt der Grundsatz: Je mehr die Bildveröffentlichung in die Privatsphäre der angestellten Mitarbeiter eingreift, desto ausführlicher muss über die Verwendungsabsicht aufgeklärt werden. Eine Pauschaleinwilligung ist aus diesem Grunde nicht ausreichend. Zweck, Dauer und Umfang der Bildveröffentlichung sollten daher so genau wie möglich angegeben werden.

Aufklärung über Widerrufsrecht

Mitarbeiter sind gleichwohl nicht per se aufgrund des Abschlusses des Arbeitsvertrags verpflichtet, sich für Werbezwecke zur Verfügung zu stellen. Daher hilft auch ein einfacher Hinweis im Arbeitsvertrag nicht, womit der Arbeitnehmer in die Veröffentlichung von Bildaufnahmen einwilligt. Vielmehr ist stets eine gesonderte schriftliche Einwilligungserklärung einzuholen.

Im Rahmen der Einwilligungserklärung müssen die Arbeitnehmer auch über ihr Widerrufsrecht aufgeklärt werden, damit die Einwilligung überhaupt wirksam ist. Wann und aus welchem Grund ein Widerruf für die Zukunft möglich ist, hängt dabei wiederum von der Art der Bildaufnahmen ab. Es ist durchaus anerkannt, dass ein jederzeitiger pauschaler Widerruf für die Zukunft nicht ohne Weiteres zulässig ist, sondern dass es auf einen plausiblen Grund und die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers ankommt. Dies spielt insbesondere dann eine Rolle, wenn der Arbeitgeber hohe Investitionen in die Aufnahme von Bildern und die Gestaltung der Praxishomepage steckt. Diese Aspekte sollten im Einzelfall bei der Aufklärung über das Widerrufsrecht berücksichtigt werden.

Hat ein Mitarbeiter allerdings wirksam seine Einwilligung widerrufen, müssen alle bildlichen Veröffentlichungen des Angestellten umgehend gelöscht werden. Ausnahmen bestehen allenfalls bei Gruppenbildern, wenn der abgebildete Mitarbeiter hier lediglich als Beiwerk anzusehen ist. Dies ist im Einzelfall genau zu prüfen. Kommt der Praxisinhaber der Löschung nicht nach, kann er vom betroffenen Mitarbeiter rechtlich auf Unterlassung in Anspruch genommen werden. In Ausnahmefällen, nämlich wenn durch die Veröffentlichung ein schwerwiegender Eingriff in das Persönlichkeitsrecht gesehen wird, kann

auch eine Entschädigung in Geld verlangt werden.

Praxistipp

Mitarbeiterfotos geben der Praxis ein Gesicht und sind sinnvoll, um den digitalen Auftritt auf der Praxishomepage oder auf Social-Media-Kanälen persönlicher und damit ansprechender zu gestalten.

Potenzielle Patienten können sich bei einer größeren Praxis überlegen, von welchem Arzt oder Zahnarzt sie bevorzugt behandelt werden möchten, und wissen, welcher Praxismitarbeiter sie am Telefon oder an der Rezeption begrüßen wird. Praxisinhaber sollten allerdings darauf achten, sich vorher eine schriftliche Einwilligungserklärung ihrer Mitarbeiter einzuholen.

Für eine wirksame Einwilligungserklärung kommt es auf eine präzise Formulierung an, die den Anforderungen von Gesetz und Rechtsprechung genügen. Hier empfiehlt es sich in jedem Fall, rechtliche Unterstützung einzuholen.

RAin Jennifer Jessie,
Bad Homburg

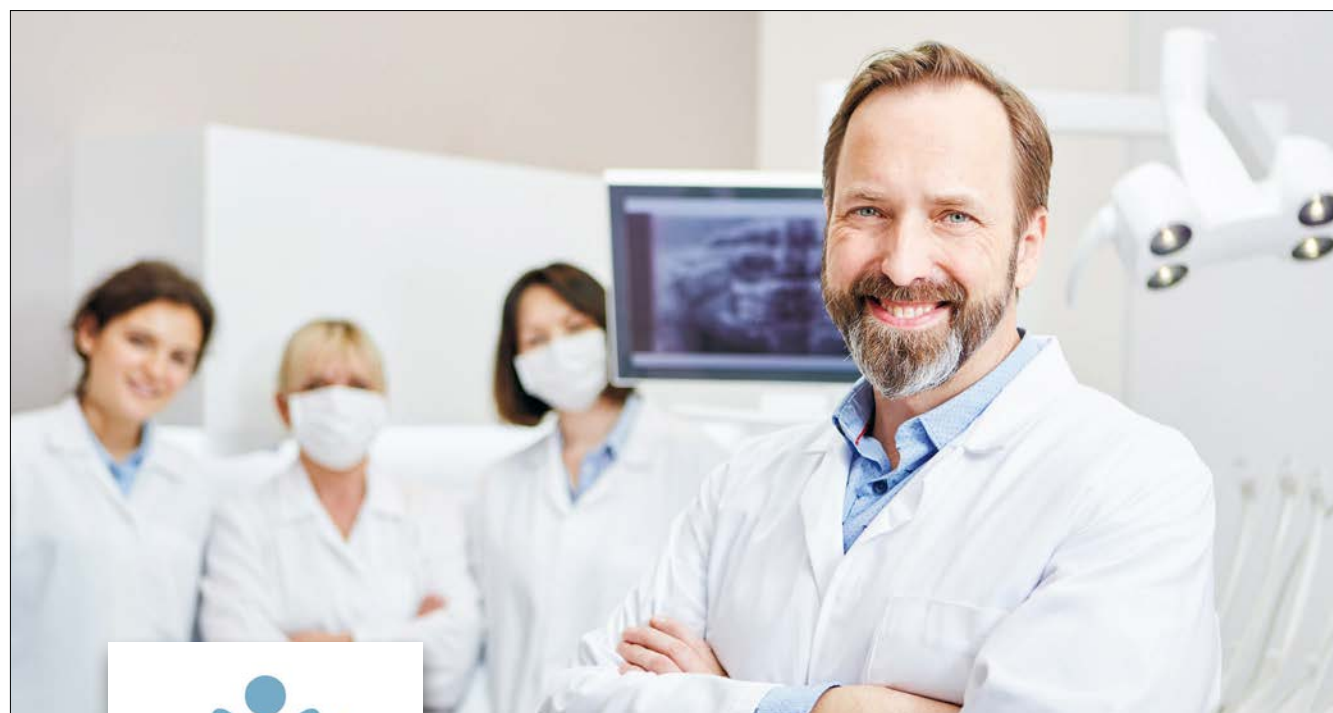
Rechtsanwältin
Jennifer Jessie

Foto: Lyck+Pätzold



Über die Autorin

Rechtsanwältin Jennifer Jessie ist seit Oktober 2016 in der Kanzlei Lyck+Pätzold healthcare.recht tätig. Sie ist sowohl außergerichtlich als auch gerichtlich tätig und berät und vertritt medizinische Leistungserbringer insbesondere in den Bereichen des Arbeitsrechts, Berufs- und Werkrechts sowie Zulassungsrechts. Seit dem Frühjahr 2017 ist Frau RAin Jessie zudem Rechtsbeirätin des Dentista e.V. und begleitet dort von rechtlicher Seite insbesondere die Themen rund um Mutterschutz, Beschäftigungsverbot und Elternzeit.
www.medizinanwaelte.de



„Endlich ein Curriculum, bei dem ich von Grund auf in die Implantologie herangeführt werde und von Anfang an in meiner Praxis implantieren kann.“

CIPC – Clinical Implant & Prosthetics Curriculum

- Implantologie-Einsteiger starten durch
- 180 Fortbildungspunkte
- Mit Spaß zum Erfolg
- Supervisionen in Ihrer Praxis
- Keine Zusatzausrüstung erforderlich



Fragen Sie nach
der Info-Broschüre
„CIPC-Curriculum“

Hier direkt
anschauen



Info-Hotline: +49 (0)6734 91 40 80
info@vip-zm.de

In Zusammenarbeit mit:

CHAMPIONS



VIP ZM e.V.

Verein innovativ-praktizierender
Zahnmediziner/-innen e.V.

www.vip-zm.de