

Aktenzeichen:
6 Sa 271/12
5 Ca 4129/11
ArbG Koblenz



Verkündet am:
30.11.2012

T,
Justizbeschäftigte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

LANDEsarBEITSGERICHT RHEINLAND-PFALZ

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

In dem Rechtsstreit

A., A-Straße, A-Stadt

- Kläger und Berufungskläger -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte Dr. B., B-Straße, B-Stadt

gegen

Firma C., C-Straße, C-Stadt

- Beklagte und Berufungsbeklagte -

Prozessbevollmächtigte: Rechtsanwälte D., D-Straße, D-Stadt

hat die 6. Kammer des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz auf die mündliche Verhandlung vom 30. November 2012 durch den Richter am Arbeitsgericht B. als Vorsitzenden und den ehrenamtlichen Richter O. und den ehrenamtlichen Richter L. als Beisitzer für Recht erkannt:

I. Die Berufung des Klägers gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 26.4.2012, AZ:, 5 Ca 4129/11, wird kostenpflichtig zurückgewiesen.

II. Die Revision wird nicht zugelassen.

T A T B E S T A N D

Die Parteien streiten über die Berechtigung zur Verwendung eines Belegschaftsfotos sowie etwaigen Schadensersatz wegen (vermeintlich) ungestatteter Nutzung.

Der Kläger war bei der Beklagten vom 1. Juni 2010 bis zum 15. März 2011 als gewerblicher Arbeitnehmer beschäftigt (Ablichtung des Arbeitsvertrags nebst Anforderungsprofil A-Monteur und weiteren Anlagen in Bl. 5-19 d.A.). Das Arbeitsverhältnis endete mit privatschriftlichem Aufhebungsvertrag vom 2. März 2011, der u.a. wie folgt lautete (Ablichtung in Bl. 57 f. d.A.):

„1. Beendigung

Die Parteien sind sich darüber einig, dass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 15. März 2011 einvernehmlich enden wird.

2. Freistellung

Der Arbeitnehmer wird mit sofortiger Wirkung unwiderruflich unter Anrechnung etwaiger Ansprüche auf Urlaubsgewährung, Freistellung und sonstiger Arbeitsbefreiung von der Pflicht zur Erbringung der Arbeitsleistung freigestellt.

3. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse

...

4. Zeugnis

Der Arbeitnehmer erhält ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis, welches dem beruflichen Fortkommen dienlich ist.

5. Erledigungsklausel

Die Parteien sind sich einig, dass mit Erfüllung dieser Vereinbarung sämtliche gegenseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung, gleich aus welchem Rechtsgrund, erledigt sind.

6. Salvatorische Klausel

...“

Am 24. März 2011 bestätigte der Kläger durch Unterzeichnung einer Ausgleichsquittung, die ihm zustehenden Lohn-/ Gehaltsansprüche abgerechnet und ausgezahlt erhalten zu haben und dass „sonstige Ansprüche - gleich welcher Art - aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung“ nicht bestehen (Ablichtung in Bl. 59 d.A.).

Während des Arbeitsverhältnisses hatte die Beklagte die Mitarbeiterschaft mit Aushang vom 22. Oktober 2010 um die Teilnahme an einem betrieblichen Fototermin für Samstag, den 13. November 2010, gebeten (Ablichtung des Schreibens in Bl. 56 d.A.). Der Kläger befand sich während dieser Zeit noch im Probestadium. Er wurde seitens eines Arbeitskollegen am 12. November 2010 an den Termin erinnert, und zwar mit Hinweis, möglichst in sauberer Arbeitskleidung und mit dem Betriebsfahrzeug zu erscheinen. Die Belegschaft erfuhr abermals während des Termins von der beabsichtigten Bildverwendung für die neue Internetseite.

Im Nachgang der Durchführung war das Foto im Internetauftritt der Beklagten („<http://www.boersch.de/>“) auf der Seite „Über uns“ abgelegt. Es zeigte entsprechend der Aufnahmeablichtung in Bl. 20 d.A. eine ca. 33 Personen umfassende in Dreierreihen angeordnete Gruppe von Menschen, von denen die unterste Reihe sitzt, die zweite Reihe steht und die dritte Reihe erhöht aufgestellt ist - bei im wesentlichen einheitlicher mit dunkel oder hell eingefärbter und auf der Brust möglicherweise dem Firmenlogo versehenen Poloshirt- oder Hemdkleidung. Zu einer in zweiter Reihe (mittig) abgelichteten Rumpf- und Kopfpartie führt ein handschriftlich aufgebrachter Pfeilzusatz in Bl. 20 d.A. unter Zusatz „Kl.“. Nach dem Screenshot

in Bl. 76 d.A. enthielt die Internetseite „Über uns“ neben dem Foto den folgenden Text:

„Der Erfolg unseres Unternehmens ist die Summe der Erfolge unserer Mitarbeiter.“ Unter diesem Leitmotiv entwickelt B seit über 30 Jahren Lösungen rund um Kälte-, Klima-, Getränketechnik. Ein modernes Arbeitsumfeld ermöglicht dabei Kommunikation auf kürzestem Wege. Im Teamwork werden Aufgaben diskutiert und Lösungen konzipiert. Mit Qualitätsprodukten namhafter Hersteller und erstklassigem Material werden dann diese Lösungen umgesetzt. Schnell vor Ort, präzise montiert, fachkundig gewartet, mit 24-Stunden-Bereitschaft. Das ist B.“

Zusätzliches Entgelt gewährte die Beklagten keinem der Abgelichteten für die Bildfertigung oder -Nutzung. Auch vergütete sie die am 13. November 2010 aufgewendete Zeit nicht gesondert.

Mit Bevollmächtigungsschreiben vom 4. November 2011 erklärte der Kläger gegenüber der Beklagten den Widerruf einer möglicherweise erteilten Einwilligung zur Bildveröffentlichung. Zugleich bat er bis 13. November 2011 darum, das Bild von der Beklagtenhomepage zu entfernen und in der Öffentlichkeit nicht weiter zu verwenden (Ablichtung des Schreibens in Bl. 21 f. d.A.). Die Beklagte kam der Entfernungsaufforderung am 26. Januar 2012 nach und ließ sich im arbeitsgerichtlichen Kammertermin vom 26. April 2012 letztlich dahin ein, sich eine künftige Verwendung des Bildes, vorbehaltlich einer gerichtlichen Entscheidung, vorbehalten zu wollen (Niederschrift in Bl. 78 ff. d.A.).

Der Kläger hat erstinstanzlich - sinngemäß - vorgebracht:

Bei Abschluss der Aufhebungsvereinbarung habe er nicht gewusst, dass die Beklagte sein Bild weiter benutzen wolle. Er sei vielmehr davon ausgegangen, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werde es automatisch von der Homepage gelöscht. Die Beklagte verfüge nach seinem Dafürhalten über kein Recht, nach

Arbeitsverhältnise Bilder ihrer ehemaligen Beschäftigten noch zu Werbezwecken zu verwenden. Der Aushang vom 22. Oktober 2010 habe den seinerzeitigen Eindruck vermittelt, die gemeinsame Aufnahme im Direktionsrechtsweg herbeizuführen, was eine unmittelbare Verbindung zwischen der arbeitsvertraglichen Pflichterfüllung und der Einwilligung in die Bildernutzung unterstreiche. Eine Weigerung des Aufnahmetermins hätte ggf. auch Druck von Beklagten- und möglicherweise Kollegenseite mit der Gefahr von Sanktionen wie Abmahnung, Versetzung oder gar Mobbingaktionen auslösen können und das Arbeitsverhältnis mithin belastet. (Unstreitig) gebe es im Betrieb keinen Betriebsrat. Weil letztlich keine andere Genugtuungsmöglichkeit für eine üblicherweise vergütete Lichtbildverwendung bestehe, sei die Beklagte zur Schmerzensgeldzahlung verpflichtet, und zwar im konkreten Fall im Umfang von drei Bruttomonatsverdiensten (13,50 EUR brutto je Stunde x 4,33 Wochen x 37,5 Wochenstunden x 3 Monate = 6.576,19 EUR).

Der Kläger hat erstinstanzlich zuletzt beantragt,

1. der Beklagten zu untersagen, dass sich auf der Homepage <http://www.b.de/> durch Anklicken des Links „Über uns“ gezeigte Bild, auf dem der Kläger zu sehen ist, weiterhin der Öffentlichkeit zugänglich zu machen,

hilfsweise: der Beklagten zu untersagen, das sich auf der Homepage <http://www.b.de/> durch Anklicken des Links „Über uns“ gezeigte Bild, das als Anlage A 1 beigefügt ist, und auf dem der Kläger (durch Einkreisen gekennzeichnet) zu sehen ist, weiterhin der Öffentlichkeit zugänglich zu machen,

hilfsweise: der Beklagten zu untersagen, das Bild des Klägers, das durch Einkreisen auf dem als Anlage A 1 beigefügten Gruppenbild gekennzeichnet ist, und das auf der Homepage der Beklagten <http://www.b.de/> durch Ankli-

cken des Links "Über uns" gezeigt wird, weiterhin der Öffentlichkeit zugänglich zu machen,

2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ein Schmerzensgeld zu zahlen, das der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, mindestens aber 6.576,19 EUR betragen sollte nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. April 2011.

Die Beklagte hat erstinstanzlich die Klageabweisung beantragt und hierzu - sinn- gemäß - vorgetragen:

Der Kläger sei in seiner Persönlichkeit nicht weiter betroffen. Insbesondere sei sein Gesicht auf dem Foto so gut wie gar nicht auszumachen. Repräsentiert sei vielmehr nur eine größere Gruppe i.S. einer Belegschaft. Die Art der Bildverwendung sei vorab mittels Aushang ordnungsgemäß angekündigt worden. Ihr habe der Kläger durch seine vorbehaltstfreie Teilnahme am Fototermin entsprochen. Mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses sei das Einverständnis auch nicht automatisch entfallen. Zudem fehle es für einen nachträglichen Widerruf an tragfähigen Gründen und rechtzeitiger Verabfolgung. Weil keine Persönlichkeitsverletzung - und schon gar keine schwerwiegende - in Frage stehe, komme ein Schmerzensgeldanspruch im Ansatz bereits nicht in Betracht.

Das Arbeitsgericht Koblenz hat die Klage mit Urteil vom 26. April 2012 - Az. 5 Ca 4129/11 - (auf dessen Inhalt wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands erster Instanz ergänzend Bezug genommen wird, Bl. 82 ff. d.A.) abgewiesen und dabei im Wesentlichen ausgeführt (im Einzelnen Bl. 87 ff. d.A.), die Voraussetzungen eines Unterlassungsanspruchs seien nicht gegeben. Die ursprünglich erteilte - konkludente - Einwilligung habe nicht mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihre Wirkung verloren. Ein erst nachfolgender Widerruf sei aufgrund der Ausgleichsklausel im Aufhebungsvertrag nicht mehr relevant geworden. Neben dem typischerweise umfassenden Abgeltungszweck solcher Klauseln zei-

ge die Wendung „gleich aus welchem Rechtsgrund“ die generelle Reichweite des beidseitigen Ausschlusswillens. Geltungszweifel aus Gründen des Rechts der allgemeinen Vertragsbedingungen bestünden nicht. Mangels Verletzung des Persönlichkeitsrechts, namentlich in schwerwiegender Form, scheidet auch ein Schadensersatzanspruch aus. Der Kläger sei schließlich nur in einem kleinen Bildausschnitt, ohne negativen Eindruck und auch nur für unwesentliche Zeit nach Eingang seines Widerrufs im Internetauftritt erkennbar gewesen und habe zudem mit monatelangem Zuwarten die eigene Interesselosigkeit erkennen lassen.

Der Kläger hat gegen das ihm am 14. Mai 2012 zugestellte Urteil mit Schriftsatz vom 11. Juni 2012, eingegangen am 13. Juni 2012, Berufung eingelegt und diese mit Schriftsatz vom 13. August 2012, eingegangen am 14. August 2012, innerhalb der verlängerten Frist begründet.

Der Kläger trägt zweitinstanzlich - zusammengefasst und sinngemäß - weiter vor:

Ein Belegschaftsfoto werde nach Ausscheiden einzelner Belegschaftsangehöriger wahrheitswidrig. Ein objektiver Betrachter verbinde mit ihm nicht nur ein Abbild der am Terminstag zufällig anwesenden Mitarbeiter (Beweis: Sachverständigengutachten). Da widerrechtliche Nutzungen fremder Bildnisse Persönlichkeitsrechtsverletzungen gleichkämen, könnten sie mit einer einfachen Erledigungsklausel keineswegs beseitigt werden. Besondere Widerrufsgründe seien nach Beendigung von Arbeitsverhältnissen nicht mehr zu verlangen. Spätestens nachdem die Beklagte das Bild aus der Internetseite herausgenommen habe, bedürfe sie jedenfalls für eine neuerliche Verwendung der Zustimmung. Da das Bild im Internet auch Reklamezwecke erfüllt habe, lägen hinreichende Umstände für einen Schadensersatzanspruch nahe.

Der Kläger beantragt zweitinstanzlich - sinngemäß - ,

das Urteil des Arbeitsgerichts Koblenz vom 26. April 2012 - 5 Ca 4129/11 - abzuändern und

1. der Beklagten zu untersagen, dass sich auf der Homepage <http://www.b.de/> durch Anklicken des Links „Über uns“ gezeigte Bild, auf dem der Kläger zu sehen ist, weiterhin der Öffentlichkeit zugänglich zu machen,

hilfsweise: der Beklagten zu untersagen, dass sich auf der Homepage <http://www.b.de/> durch Anklicken des Links „Über uns“ gezeigte Bild, das als Anlage A 1 beigefügt ist, und auf dem der Kläger (durch Einkreisen gekennzeichnet) zu sehen ist, weiterhin der Öffentlichkeit zugänglich zu machen,

hilfsweise: der Beklagten zu untersagen, das Bild des Klägers, das durch Einkreisen auf dem als Anlage A 1 beigefügten Gruppenbild gekennzeichnet ist, und das auf der Homepage der Beklagten <http://www.b.de/> durch Anklicken des Links "Über uns" gezeigt wird, weiterhin der Öffentlichkeit zugänglich zu machen,

2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger ein Schmerzensgeld zu zahlen, das der Höhe nach in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, mindestens aber 6.576,19 EUR betragen sollte nebst Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. April 2011.

Die Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Die Beklagte verteidigt das erstinstanzliche Urteil und trägt zweitinstanzlich - sinngemäß - ergänzend vor:

Das Belegschaftsfoto stelle eine nur Repräsentation der Arbeitnehmerschaft dar, die auch nach Verlassen des Unternehmens noch aktuell und vom ursprünglich erteilten Einverständnis getragen sei. Individuelle Persönlichkeiten oder spezielle Fachkompetenzen einzelner Beschäftigter seien vorliegend nicht weiter herausgestrichen worden. Der Kläger habe bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht weiter erkennen lassen, den gehandhabten Umgang mit seinem Recht am eigenen Bild nicht mehr zu wollen. Deshalb habe sein Verzicht auf etwaige Rechte genau das Gegenteil signalisiert und - weil die Einwilligung auch rechtsgeschäftlichen Gehalt habe - im Rahmen einer einfachen Erledigungsklausel behandelt werden können. Beachtlich sei zudem, dass es erheblichen Aufwands bedürfe, das Bildnis wie auch die Internetseite neu zu gestalten.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands zweiter Instanz wird auf die wechselseitigen Schriftsätze nebst Anlagen (des Klägers vom 13. August 2012 [Bl. 115 ff. d.A.] und 29. Oktober 2012 [Bl. 155 f. d.A.] sowie der Beklagten vom 10. September 2012 [Bl. 147 ff. d.A.]), die zur Gerichtsakte gereichten Unterlagen sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 30. November 2012 Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

A.

Die zulässige Berufung hat keinen Erfolg. Das Arbeitsgericht hat die Klage mit zutreffenden Erwägungen abgewiesen.

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist insgesamt statthaft (§§ 8 Abs. 2, 64 Abs. 1 und 2 Buchst. b ArbGG) und wurde form- und fristgerecht eingelegt (§ 66 Abs. 1 Satz 1 und 2, § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 519 ZPO) sowie rechtzeitig (§ 66 Abs. 1

Satz 1 und 2 ArbGG) und insgesamt ordnungsgemäß begründet, wobei den gerichtlichen Ausführungen zu beiden Anträgen hinreichende Erwägungen i.S.d. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG i.V.m. § 520 Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 ZPO entgegen gestellt wurden (näher etwa BAG 15.3.2011 - 9 AZR 813/09 - Rn. 11, NZA 2011, 767).

II.

Die Berufung ist jedoch nicht begründet. Dem Kläger stehen die behaupteten Ansprüche nicht zu. Die Kammer stimmt dabei den Ausführungen des Arbeitsgerichts mit den nachfolgenden Maßgaben zu.

1. Die Klage ist in beiden Anträgen zulässig.

a) Der Antrag zu 1 genügt bei gebotener Auslegung den Anforderungen aus § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

aa) Ein Unterlassungsantrag muss eindeutig erkennen lassen, was vom Schuldner verlangt wird. Die Prüfung, welche Maßnahmen vorzunehmen oder zu unterlassen sind, darf grundsätzlich nicht ins Vollstreckungsverfahren verlagert werden. Vielmehr sind künftig zu unterlassende Einzelhandlungen so genau zu bezeichnen, dass kein Zweifel besteht, welches Verhalten im Einzelnen gemeint ist (vgl. BAG 14.3.2012 - 7 ABR 67/10 - Rn. 9, EzA SGB IX § 95 Nr. 4). Allerdings dürfen die prozessualen Anforderungen nicht überspannt werden. Die Besonderheiten des anzuwendenden materiellen Rechts und die Umstände des Einzelfalls müssen bedacht werden, wobei das zu schützende Interesse eines Beklagten, sich gegen die Klage erschöpfend verteidigen zu können, sowie sein Interesse an Rechtsklarheit und Rechtssicherheit mit dem ebenfalls schützenswerten Interesse eines Klägers an wirksamem Rechtsschutz gegeneinander abzuwägen sind (BAG 26.7.2012 - 6 AZR 221/11 - Rn. 24, juris).

bb) Bei Ermittlung des Inhalts auslegungsbedürftiger Klageanträge kommt es nicht nur auf den buchstäblichen Antragswortlaut an. Es ist vielmehr auf den erklärten Willen insgesamt abzustellen, wie er aus Klagebegründung, Prozessziel und Interessenlage hervorgeht (§§ 133, 157 BGB; BAG 13.6.2012 - 7 AZR 459/10 - Rn. 14, juris). Neben der Klageschrift kann hierfür auch auf das schriftsätzliche Vorbringen der Partei zurückgegriffen werden (BAG 13.6.2012 - 7 AZR 537/10 - Rn. 28, juris).

cc) Vorliegend hat der Kläger Haupt- und Hilfsantragsformulierungen angebracht, ohne damit alternative oder eventuelle Klageziele zu bezeichnen. Im Kern gehen alle Antragsfassungen auf das Störungsbeseitigungsbestreben für „das auf der Homepage <http://www.boersch.de/> durch Anklicken des Links ‚Über uns‘ gezeigte Bild, auf dem der Kläger zu sehen ist“. Dessen Inhalt ist durch die Ablichtung in Bl. 20 d.A. deutlich hingewiesen sowie mittels Screenshot in Bl. 76 d.A. weiter aufmerksam gemacht worden. Die hilfsantragsweisen Wendungen verdeutlichen den Bezug zu den aktengemäßen Ablichtungen nur jeweils weiter und ins Einzelne gehend, indem sie diesen Zusammenhang in beschreibende Worte fassen, wie: „das durch Einkreisen auf dem als Anlage A 1 beigefügten Gruppenbild gekennzeichnet ist“, oder „das als Anlage A 1 beigefügt ist, und auf dem der Kläger (durch Einkreisen gekennzeichnet) zu sehen ist“. Weil von anderen Bildern schriftsätzlich nirgends gehandelt ist, können diese Konkretisierungen nur ein und dasselbe schon im Hauptantrag angesprochene Bildnis meinen. Soweit die hilfsweise Antragsfassung die Bildeinstellung im Internet in zweiter Alternative in Gegenwartsform fasst („das auf der Homepage ... gezeigt wird“), dürfte sinngemäß nach erfolgter Entfernung nur noch auf das bereits vergangene Geschehen abgestellt sein (i.S.v. „das auf der Homepage ... gezeigt wurde“). Auch das Arbeitsgericht hat - unangegriffen - Bezüge allein zum vormaligen Internetauftritt hergestellt.

dd) Auslegungsbedürftig ist indes der Unterlassungsgegenstand „weiterhin der Öffentlichkeit zugänglich zu machen“. Dieser weicht wortlautgemäß in beachtlicher Weise vom gesetzlichen Regelungsgehalt in § 22 Satz 1 KuG („... verbreitet oder

öffentlich zur Schau gestellt ...“) ab, und erfordert deshalb eine eigenständige Würdigung. „Zugänglich machen“ heißt umgangssprachlich „Zugang gewähren“, „erreichbar -“ oder „verfügbar halten“ (vgl. Wahrig Deutsches Wörterbuch 8. Aufl. Stichwort zugänglich). „Öffentlichkeit“ meint Weitreichendes wie etwa „die Leute“, „das Volk“ oder „alle anderen Menschen“ (Wahrig Deutsches Wörterbuch Stichwort Öffentlichkeit). Beide Wendungen zusammengenommen ergeben keinen klar eingrenzenden sachlichen und personellen Gegenstand und stellen namentlich Verbindungen zu selbst vollkommen passiven oder rein duldbaren Besitzverhaltensweisen her, deren Abwendung der Kläger zur Wahrung seiner wohlverstandenen Interessen weder benötigt noch verständigerweise erstrebt haben kann. Seine Abwehr zielt schriftsatzgemäß vielmehr nur auf die Abwendung eines wiederholenden Beibehalts der nach Arbeitsvertragsende noch geschehenen Gruppenbeeinstellung in die Beklagtenhomepage des Internet (Rubrik „Über uns“). Noch im Schriftsatz vom 29. Oktober 2012 (Bl. 155 f. d.A.) betont insofern, dass der Beklagten gerade versagt werden solle, das fragliche Bild „nochmals“ ohne neuerliche Einwilligung zu verwenden. Weil „nochmals“ auf ein „vormals“ abstellt, was vorliegend die gerügte Verwendung des Bildes im Netz war, konnte bis zuletzt nur gemeint sein, dass es dem Kläger um eben diese (Wieder-) Verwendungsform in der antragsgemäß beschriebenen Weise via Internet ging. Nur hierzu passte schließlich auch die im Rahmen des Schmerzensgeldbegehrens thematisierte öffentliche Reichweite von Internetdarstellungen überhaupt. Nur mit dem Inhalt einer derart zu untersagenden Fortnutzung des Belegschaftsfotos blieb der Streitgegenstand auch im Hinblick auf ein etwaiges Vollstreckungsverfahren hinreichend und zweifelsfrei abgrenzbar.

b) Hinreichend bestimmt bezeichnet i.S.d. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO ist auch der Antrag zu 2. Dabei steht nicht entgegen, dass der Kläger die Höhe der begehrten Geldzahlung ins gerichtliche Ermessen stellte. Ein derartiger Klageantrag ist jedenfalls dann zulässig, wenn die Bestimmung des Betrages von einer gerichtlichen Schätzung oder billigem Ermessen abhängig ist und der Kläger Tatsachen, die das Gericht für eine Schätzung heranziehen soll, benennt und die Größenord-

nung der geltend gemachten Forderung angibt (BAG 15.2.2005 - 9 AZR 635/03 - zu A der Gründe, NZA 2005, 870). Letzteres ist geschehen, indem der Kläger die Größenordnung seines Verlangens skizzierte als auch andeutungsweise Umstände kenntlich gemacht hat, wie aus seiner Sicht eine Bemessung der Entschädigung ausfallen soll. Die Zubilligung einer Geldentschädigung wegen schwerer Persönlichkeitsverletzung gemäß § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG beruht insofern auf den angesprochenen Gesichtspunkten der Genugtuung und Prävention - bei tatrichterlicher Abwägung von Bedeutung und Tragweite etwaiger Eingriffe, von Anlass und Beweggrund des Handelnden sowie dem Grad des Verschuldens (BGH 5.10.2004 - VI ZR 255/03 - zu II der Gründe, BGHZ 160, 298).

2. Die Klage ist jedoch in beiden Anträgen nicht begründet.

a) Der zu 1 geltend gemachte Unterlassungsanspruch besteht nicht. Die Voraussetzungen der §§ 823 Abs. 1, Abs. 2 BGB i.V.m. § 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB analog und § 22 KuG sowie Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG sind nicht erfüllt. Die Beklagte hat durch den Beibehalt des Belegschaftsbildes auf ihrer Internetseite zwischen dem Ausscheiden des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis zum 16. März 2011 und der Entfernung am 26. Januar 2012 nicht unzulässig in dessen Persönlichkeitsrechte eingegriffen. Das gilt einerseits aufgrund der Reichweite der vormals erteilten Einwilligung bis zum Zugang eines etwaigen Widerrufs sowie nachfolgend bis Mitte/ Ende Januar 2012, weil die Beklagte dem klägerischen Willen (soweit vorliegend von Belang) mit Entfernen des Bildes von ihrer Homepage vollumfänglich entsprach.

aa) Zwar geht der Kläger im Ansatz zutreffend davon aus, dass einem Betroffenen nach objektiv rechtswidrigem Eingriff in sein Persönlichkeitsrecht ein vorbeugender Unterlassungsanspruch zusteht, sofern die Besorgnis künftiger Wiederholungen besteht (§ 1004 Abs. 1 Satz 2 BGB) und eine ernstliche Besorgnis erneuter Beeinträchtigungen widerlegbar vermutet werden kann, wenn ein widerrechtlicher

Eingriff bereits stattgefunden hat (im vorliegenden Zusammenhang zuletzt etwa LAG Hamm 20.7.2011 - 10 SA 747/11 - zu I 1 der Gründe, juris). Zum Persönlichkeitsrecht eines Arbeitnehmers i.S.d. Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG zählt dabei auch das Recht am eigenen Bild (zuletzt etwa BAG 21.6.2012 - 2 AZR 153/11 - Rn. 30, NZA 2012, 1025), das gemäß § 22 Satz 1 KuG nicht ohne Einwilligung des Abgebildeten durch Verbreitung oder öffentliche Zur-Schau-Stellung gestört werden darf.

bb) Entgegen der Klägeransicht lag im Beibehalt des Gruppenfotos auf der Beklagtenhomepage im Internet bis 26. Januar 2012 jedoch keine widerrechtliche Störung. Das auch den Kläger wiedergebende Bildnis war nicht ohne dessen Einwilligung zur Schau gestellt worden.

(1) Zugunsten des Klägers kann dabei angenommen werden, dass das im Internet dargebotene Bildnis sein Persönlichkeitsrecht i.S.d. Schutzbereich nach § 22 Satz 1 KuG i.V.m. Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG betraf.

(a) Bildnis ist jede erkennbare Wiedergabe des äußeren Erscheinungsbildes einer Person (Fricke in Wandtke/ Bullinger Urheberrecht 3. Aufl. § 22 Rn. 5). Für die Erkennbarkeit reicht aus, dass der Betroffene Anlass zur Befürchtung hat, seine Identität ergebe sich für einen Teil der Betrachter ohne weiteres oder lasse sich zumindest mühelos ermitteln (OLG Düsseldorf 26.10.2011 - I 15 U 101/11 - zu III 2 b der Gründe, juris). Die Identifizierbarkeit wenigstens im Bekanntenkreis kann neben abgelichteten Gesichtszügen auch aus Statur, Haltung, Kleidung usw. folgen (OLG Karlsruhe 6.7.2001 - 14 U 71/00 - zu I 2 d bb der Gründe, AfP 2002, 42).

(b) Der Kläger hat - ohne dass die Beklagte dem entgegentrat - seine Person durch Einkreisen mit Pfeilhinweis auf der zur Gerichtsakte gereichten Ablichtung in Bl. 20 d.A. gekennzeichnet und dabei zur Identifizierbarkeit auf die für diese Person erkennbaren Rumpf- und Gesichtszüge sowie das Ablichtungsumfeld auf-

merksam gemacht (Firmenseite im Internet, einheitliche Kleidung, Firmenlogo auf Hemd oder Poloshirt). Der Beklagteneinwand vermeintlich geringer Erkennbarkeit blieb demgegenüber pauschal und ohne Bezug dazu, dass wenigstens nahestehende oder ihm bekannte Personen den Kläger auf dem Bild erkennen konnten. Nach Eindruck der Kammer sprach hierfür beispielsweise die ablichtungsgemäß eher gedrungene Statur, die Andeutung breite Gesichtszüge bei anscheinend zurückgekämmttem, dunklen Haar oder der Schimmer eines Oberlippenbarts. Der bereits vom Arbeitsgericht angenommenen Erkennbarkeit war die Beklagte im Rahmen der Berufung nicht weiter entgegengetreten, was die weitere Bindung nach § 529 Abs. 1 Nr. 1 ZPO i.Vm. § 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG zeitigte.

(2) Die Einstellung des Belegschaftsbilds auf der eigenen Homepage im Internet kam auch einem öffentlichen Zur-Schau-Stellen i.S.d. § 22 Satz 1 KuG gleich. Bildnisse werden öffentlich zur Schau gestellt, wenn sie für eine nicht bestimmt abgegrenzte und nicht untereinander oder zu einem Veranstalter persönlich verbundene Mehrzahl von Personen sichtbar gemacht werden (OLG München 26.6.2007 - 18 U 2067/07 - zu II 3 b der Gründe, K&R 2007, 531). Weil es nicht darauf ankommt, ob die Übertragung von Sichtbarkeitsreizen analog oder digitalisiert erfolgt, unterfallen dabei auch Bildeinstellungen im Internet dem Tatbestand des § 22 KuG (vgl. nur Fricke in Wandtke/ Bullinger Urheberrecht § 22 KUG Rn. 9; Dreier in Dreier/ Schulze Urheberrechtsgesetz 3. Aufl. § 22 KUG Rn. 11). Ein Fall nicht öffentlicher Internetpräsentation kann allenfalls angenommen werden, wenn der Seitenzugang allein einer kleinen Anzahl von Personen vorbehalten ist, Dritten jedoch nicht (hierzu etwa Gass in Möhring/ Nicolini Urheberrechtsgesetz 2. Aufl. § 22 KuG Rn. 38). Da das Bild - wie vom Kläger unbestritten vorgebracht - bis zum Entfernungszeitpunkt ins Internet eingestellt und ohne Weiteres einsehbar war, lag ein Fall nicht öffentlicher Präsentation nicht vor.

(3) Der Beibehalt des Bildnisses im Netz war aber auch über das Arbeitsverhältnis von einer Einwilligung des Klägers getragen.

(a) Der Kläger hatte mit seiner Teilnahme an der Fertigung des Belegschaftsbildes in dessen Verwendung auf der Internethomepage der Beklagten (wirksam) eingewilligt.

(aa) Gemäß § 22 Satz 1 KuG steht die Verbreitung oder öffentliche Zur-Schau-Stellung von Bildnissen unter Einwilligungsvorbehalt. Einwilligungen können ausdrücklich oder stillschweigend, beschränkt oder unbeschränkt erteilt werden; sie müssen nur den Gestattungswillen für die Bildnutzung zum Ausdruck bringen (MünchKommBGB/ Rixecker 6. Aufl. Anhang zu § 12 BGB Rn. 51). Dabei ist für Umstand und Reichweite der Einwilligung zu fragen, wie der Erklärungsempfänger das Verhalten aus objektivierter Sicht nach Treu und Glauben auffassen konnte (vgl. LG Bielefeld 18.9.2007 - 6 O 360/07 -, NJW-RR 2008, 715). Bezüglich des „ob“ genügen im Einzelfall schon freundliche Blicke oder winkende Gesten (vgl. Fricke in Wandtke/ Bullinger Urheberrecht § 22 Rn. 15; MünchKommBGB/ Rixecker Anhang zu § 12 Rn. 51). Bezüglich der Reichweite („wie weit“) kann auf den urheberrechtlichen Zweckübertragungsgedanken abgestellt werden, nach dem der Abgebildete im Zweifel einer solchen Verwendung zustimmt, wie sie dem Aufnahmezweck entspricht und hierfür nachfolgend erforderlich scheint (näher Wanckel Foto- und Bildrecht 4. Aufl. Rn. 162; Fricke in Wandtke/ Bullinger Urheberrecht § 22 KuG Rn. 15; Dreier in Dreier/ Schulze Urheberrechtsgesetz § 22 KUG Rn. 21; von Strobl-Albeg in Wenzel/ Burkhardt/ Gamer/ von Strobl-Albeg Das Recht der Wort- und Bildberichterstattung 5. Aufl. Kap. 7 Rn. 81; Götting in Schricker/ Loewenheim Urheberrecht 4. Aufl. § 22 KUG Rn. 44).

(bb) Vorliegend nahm der Kläger in Kenntnis der Verwendungsabsicht für die Internetpräsenz der Beklagten am Belegschaftsfototermin teil. Vorbehalte gegen die Bildverwendung äußerte er nicht. Sie sind nach positiv wirkender Erscheinung der Kopf- und Rumpfpertie im eingekreisten Bildausschnitts aus Bl. 20 d.A. auch optisch nicht zu folgern. Spätestens nach Erhalt des kollegialen Hinweises vom Vortrag sowie der unstreitigen Wiederholung der Nutzungsabsicht bei Fertigung des Bildes war dem Kläger der Verwendungszusammenhang vollständig bekannt.

Auch konnte die Beklagte aus dem Umstand, dass Belegschaftsfotos, die im Einvernehmen mit den abgelichteten Beschäftigten zum Zweck der Unternehmensaußendarstellung oder -Bewerbung erstellt werden, regelmäßig vom stillschweigenden Arbeitnehmereinverständnis in die beabsichtigte Verwendung getragen sind, auf den klägerseitigen Konsens schließen (vgl. LAG Schleswig Holstein 23.6.2010 - 3 Sa 72/10 - zu II 2 a der Gründe, K&R 2011, 69).

(cc) Entgegen der Klägeransicht lag auch kein (zwangsbedingter) Willensmangel vor. Schon der Aushang vom 22. Oktober 2010 war weder direktiv noch bedrohlich, sondern bloß einladend gehalten („Gemeinschaftliches Frühstück und Foto-termin“) bei höchstpersönlicher Anrede („Liebe Kolleginnen und Kollegen, ...“) und mit bittenden und wünschenden Worten abgefasst („bitten wir“, „bitte auch“, „wir wollen“). Die Beklagte hatte sich für den Terminstag zudem um „das leibliche Wohl“ der Beschäftigten besonders besorgt (so die Aushangablichtung in Bl. 56 d.A. weiter). Der Kläger hat zudem mit der Behauptung, den Aushang selbst gar nicht gesehen zu haben, etwaige Kausalzusammenhänge für sich zumindest ausgeschlossen. Zudem spricht der Umstand, dass der Aushang ohne Weiteres übersehbar war, weiter gegen die erwogene Zwangsteilnahme. Der Kläger selbst trug weiter unbestritten vor, dass es sich bei den aufgewendeten Stunden noch nicht einmal um Arbeits- oder sonst wie vergütete Zeit handelte. Was ihn dann zu der Annahme brachte, Maßregelungen wie kollegialem Druck, Mobbingaktionen, Abmahnungen und ggf. Kündigung ausgesetzt gewesen zu sein, erschloss sich nicht weiter. Entgegen seinem Dafürhalten lassen sich derartige Folgerungen auch nicht aus der Betriebsratslosigkeit ziehen. Weder gibt es einen Erfahrungssatz, dass Betriebsratsbildungen zu gänzlich störungsfreiem Betriebsklima führen, noch gilt das strikte Gegenteil. Es bedarf - weil ein solcher Fall vorliegend mithin nicht in Rede steht - auch keiner generellen Entscheidung, ob und unter welchen Voraussetzungen eine direktionsrechtsgemäße Teilnahmeaufforderung für Belegschaftsfotos ggf. Auswirkungen auf die Mangelfreiheit von Einwilligung haben kann.

(b) Die Bildnutzung der Beklagten verhielt sich auch im Rahmen der erteilten Einwilligung.

(aa) In sachlicher Hinsicht war der Verwendungsrahmen bereits mittels Aushang vom 22. Oktober 2010 für „ein gemeinsames Foto für die neue Internetseite“ bezeichnet. Über diesen Rahmen in Kenntnis gesetzt wurde der Kläger - in persönlicher Hinsicht - spätestens aufgrund der Mitteilung des Verwendungszweck im Laufe des Aufnahmetags. Auch entsprach das alsdann gewählte Präsentationsmedium - sachlich - dem zuvor angekündigten Umfang.

(bb) Der sachlich abweichenden Einschätzung des Klägers war nicht zu folgen. Der abgelichtete Belegschaftseindruck vom 13. November 2010 vermittelt eine unindividuelle Darstellung der typischen Beklagtenmitarbeiterschaft im Augenblick der Ablichtung. Das Bild selbst widerspiegelte nichts Reißerisches oder aggressiv Werbendes. Der Gesamtzusammenhang ging - dem Screenshot nach - von einer Präsentation unter Traditions- und Selbstverständnisgesichtspunkten aus, und zwar mit konkretem Bezug auf „über 30 Jahren Lösungen“, dem „Erfolg unseres Unternehmens“ als „Summe der Erfolge unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ sowie dem positiven Wechselspiel von Servicekonzept, Produkten und Material - unter der abschließenden Wertung „Das ist B“. Mehr als ein Schlaglicht auf eine - lebensnah betrachtet - den üblichen Fluktuationen unterliegende Belegschaft ergab sich auch bezogen auf den Kläger nicht, der - wie alle anderen Abgelichteten auch - weder namentlich genannt war noch nach Lebensalter oder nach Betriebszugehörigkeit die über 30-jährige Beklagentradition der Beklagten auch nur ansatzweise selbst verkörpern konnte. Mit Würdigung dieser augenscheinlich vermittelten und denkgesetzlich zu folgernden Verknüpfung bestand auch kein Grund für irgendwelchen Sachverständigenbeweis.

(c) Der Zweckbezug der erteilten Einwilligung war - entgegen der Annahme des Klägers - auch nicht termingenau mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses bereits erledigt.

(aa) Als Teil einer typischen Belegschaft (was das Bild dem vorstehenden nach gegenstands- wie zusammenhangsgemäß ergab) konnte der Kläger auf der Internetseite der Beklagten auch dann noch wahrheitsgemäß erscheinen, wenn er sich im freigestellten Kündigungsstadium befand oder bereits ganz aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden war. Allein die zeitnah zurückliegende Betriebszugehörigkeit ließ das datums- und namenslos ins Netz gestellte Bildnis weder aufgrund seines bloßen Inhalts noch aufgrund des aufgezeigten Zusammenhangs schon als falsch erscheinen. Weder behauptet noch ersichtlich war auch, dass das Bildnis tatsächlich und exakt alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Beklagten für den 13. November 2010 vollzählig hatte wiedergeben sollen bzw. wiedergab, was ggf. auch Erläuterungen zu Saisonkräften, Auszubildenden, Beschäftigten in Elternzeit, Altersteilzeit, Pflegezeit, während sozialer Jahre, in freier Mitarbeiterschaft, Familienbeschäftigten usw. bedurft hätte.

(bb) Es entspricht zudem der Rechtsprechung des entscheidenden Landesarbeitsgerichts (LAG Rheinland-Pfalz 25.4.2012 - 8 SaGa 3/12 - n.v.; 25.4.2012 - 8 SaGa 5/12 - n.v.; 18.7.2012 - 6 SaGa 2/12 - zu II 2 a der Gründe, juris) wie auch der übrigen publizierten landesarbeitsgerichtlichen Rechtsprechung, dass arbeitnehmerseits erteilte Einwilligungen in die Verwendung von Beschäftigtenfotos über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinausreichen können, wenn das Foto - wie hier - nur allgemeinen Illustrationszwecken dient und (ehemalige) Arbeitnehmer nicht besonders herausgestellt werden (LAG Köln 10.7.2009 - 7 Ta 126/09 - zu II 2 der Gründe, RDV 2009, 283; LAG Schleswig-Holstein 20.6.2010 - 3 Sa 72/10 - zu II 3 a der Gründe, K&R 2011, 69; s.a. Wanckel Foto- und Bildrecht Rn. 133).

(cc) Dabei entfalten konkludent erteilte Einwilligungen keine geringere Wirkkraft als ausdrückliche, sondern sind gleichfalls in ihrer Reichweite nach dem Empfängerhorizont (§§ 133, 157 BGB) zu bestimmen (vgl. Götting in Schrickler/ Loewenheim Urheberrecht § 22 KuG Rn. 43). Da die Beklagte unbestritten auf ihre Auf-

wendungen und Kosten für die Aufnahme hingewiesen hatte und aus ihrer Sicht auch angenommen werden kann, ein in Probezeit befindlich Beschäftigter sein Einverständnis in eine Bildfertigung nebst zweckgerechter Verwendung nicht unausgesprochen vom positiven Bestehen der Probezeit oder dem Ausbleiben alsbald folgenden Ausscheidens abhängig macht, blieb aus ihrer Sicht eine auch über den 15. März 2011 hinausreichende Bildnutzung vom Einverständnis des Klägers getragen.

(dd) Der Kläger selbst hatte schlussendlich auch keine weiteren Umstände näher konkretisiert, weshalb das vollkommen unverfängliche und in zeitlosen Kontext gestellte Bild schon schlagartig nach Fertigung und Netzeinstellung jeglichen Zweck- und Wahrheitsgehalt eingebüßt haben sollte.

(4) Die Beklagte hat das Bildnis auf Widerruf des Klägers zeitnah von ihrer Internetseite wieder entfernt, so dass auch hiernach keine Störung mehr eintrat.

(a) Dabei kann dahin stehen, ob die vom Kläger (ähnlich etwa Sauer K&R 2012, 404, 406 und Dahl jurisPR-ArbR 4/2011 Anm. 6 unter D) vertretene Ansicht, eine erteilte Einwilligung sei mit Ablauf des Arbeitsverhältnisses frei widerruflich, zutrifft oder nicht (hiergegen unter zutreffendem Hinweis auf § 42 UrhG und § 35 VerlG sowie den Gesichtspunkt mitübertragener Nutzungsbefugnisse tendenziell wohl von Strobl-Albeg in Wenzel/ Burkhardt/ Gamer/ von Strobl-Albeg Das Recht der Wort- und Bildberichterstattung Kap. 7 Rn. 85; Götting in Schricker/ Loewenheim Urheberrecht § 22 KUG Rn. 41; MünchKommBGB/ Rixecker Anhang zu § 12 Rn. 56; Wanckel Foto- und Bildrecht Rn. 164; Dreier in Dreier/ Schulze Urheberrechtsgesetz § 22 KuG Rn. 35; Gass in Möhring/ Nicolini Urheberrechtsgesetz § 22 KuG Rn. 32).

(b) Dadurch dass die Beklagte dem klägerischen Widerruf letztendlich jedenfalls entsprach und das Bild am 26. Januar 2012 aus ihrem Internetauftritt entnahm,

war der Eintritt einer Persönlichkeitsrechtsstörung zu keinem Zeitpunkt geschehen.

(aa) Ein Widerruf ist als rechtsgeschäftliche oder rechtsgeschäftsähnliche Handlung zugangsbedürftig (§ 130 BGB; vgl. BGH 17.9.1986 - IVb ZR 59/85 - zu I 2 a der Gründe, NJW 1987, 1546). Wann der Beklagten vorliegend indes ein Widerruf des Klägers zugeing, war weder dargetan, noch für die Kammer aus sich heraus näher ersichtlich. Für das unter dem 4. November 2011 datierte Schreiben fehlte jeder datumsgemäße Zugangsnachweis. Auch das vom Kläger am 8. Dezember 2011 anhängig gemachte und vom Arbeitsgericht schlussendlich mit abweisendem Urteil vom 25. Januar 2012 - 5 Ga 95/11 - erledigte Verfügungsgesuch auf Bildnisentfernung ließ hierzu keine abschließenden Folgerungen zu (vgl. LAG Rheinland-Pfalz 18.7.2012 - 6 SaGa 2/12 - juris).

(bb) Selbst wenn man unterstellt, der Widerrufswille sei der Beklagten jedenfalls mit Zustellung des Verfügungsgesuchs irgendwann Mitte Dezember 2011 bekannt geworden, entsprach die darauf mit sechswöchigem Abstand vorgenommene Bildnisentfernung dem Widerrufsinteresse des Klägers noch in vollständiger Form.

(aaa) Auch Widerrufsbefugnisse unterliegen - wie Rechtsausübungen im allgemeinen - dem Grundsatz von Treu und Glauben (§ 242 BGB). Vorliegend war der Kläger aufgrund des von ihm mit Einwilligung gesetzten Vertrauenstatbestands und weiter der Kosten und des Aufwands der Beklagten wegen dazu angehalten, auf deren Belange bei Ausübung seines Widerrufs ergänzende Rücksicht zu nehmen (vgl. zum Treuevorbehalt nur Steffen in Löffler Presserecht 5. Aufl. § 6 LPG Rn. 127).

(bbb) Wenn die Beklagte schon zur Herstellung des Bildes ab 13. November 2010 drei Wochen allein die Unterrichtung der eigenen Belegschaft benötigte, konnte der Kläger kaum ernsthaft erwarten, dass ein reibungslose Einstellung eines aktualisierten Gruppenfotos binnen kürzerer Frist erreichbar sein konnte, namentlich

nicht innerhalb der im Widerrufsschreiben überschlägig gesetzten Einwochenfrist. Im konkreten Zeitrahmen galt das umso mehr als zwischen dem (allenfalls nachvollziehbaren) Widerrufserhalt Mitte Dezember 2011 und der tatsächlichen Bildnisentfernung Ende Januar 2012 diverse Feier- und typischerweise auch Ferientage lagen, die der Beklagten das Nachfertigen zeitlich und logistisch zusätzlich erschwerten. Eine Handlungsfolge binnen etwa sechs Wochen erschien insofern geboten und keinesfalls unverhältnismäßig, um auf alle notwendigen Interessen der Beklagten Rücksicht zu nehmen.

(ccc) Unabhängig davon, ob die Ausschlussklausel im Aufhebungsvertrag vom 2. März 2012 ein Widerrufsrecht des Klägers rechtlich nicht sowieso schon ausschloss, und unabhängig auch davon, ob sich eine ähnliche Folge ggf. auch aus der am 24. März 2012 erteilten Ausgleichsquittung ergeben mochte, war der Kläger, nachdem er beide Freizeichnungserklärungen abgegeben und zudem nahezu neun Monate tatenlos geblieben war, wegen des Verbots widersprüchlichen Verhaltens weiterhin gehalten, der Beklagten jedenfalls soviel Zeit für den ordnungsgemäßen Bildertausch zu belassen, wie diese regelmäßig benötigte. Seinerseitige Interessen für eine sofortige Bildentnahme waren weder vorgebracht noch aufgrund der gänzlichen Unverfänglichkeit des Belegschaftsbildes irgendwie auch nur zu erahnen.

(c) Ob das Widerrufsrecht des Klägers von der aufhebungsvertragsgemäßen Ausgleichsklausel vollumfänglich erfasst war, bedurfte deshalb keiner Entscheidung. Den vom Kläger mit der Berufung eingewendeten Gesichtspunkten tritt die Berufungskammer allerdings nicht bei.

(aa) Weil der Kläger keinen Anhalt dargetan hat, dass die Vertragsklauseln im Aufhebungsvertrag für eine Vielzahl von Verträgen i.S.d. § 305 Abs. 1 Satz 1 BGB vorformuliert gewesen sein sollten, und die im Rahmen einer Verbrauchervertragskontrolle gemäß § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB durchzuführende Überprüfung § 305c Abs. 1 BGB nicht betrifft, kam es auf Fragen der überraschenden Gestaltung

nicht an. Im Übrigen sind Ausgleichsklauseln bei Abschluss einer Beendigungsvereinbarung auch nicht etwa ungewöhnlich, sondern eher üblich, und bei kurzen und überschaubaren Aufhebungsvertragstexten - wie hier - auch nicht weiter versteckt, sondern leicht erkennbar angeordnet (vgl. zu ähnlichen Wendungen zuletzt etwa LAG Rheinland-Pfalz 14.9.2012 - 9 Sa 254/12 - zu II 2 b bb der Gründe, juris). Es besteht auch für Intransparenz i.S.d. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB kein Anhalt, denn Sinn des Transparenzgebots ist es, der Gefahr vorzubeugen, dass der Vertragspartner des Klauselverwenders aufgrund unklarer Vertragsformulierungen von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird. Eine solche Gefahr besteht aber bei großen Erledigungsklauseln nicht, denen ein Anspruchsausschluss in jeglicher Hinsicht leicht und ohne die Gefahr von Missverständnissen entnommen werden kann (LAG Rheinland-Pfalz 14.9.2012 - 9 Sa 254/12 - zu II 2 c cc der Gründe, juris; Thüringer LAG 17.4.2012 - 1 Sa 253/11 - LAGE BGB 2002 § 307 Nr. 30).

(bb) Zudem sind Ausgleichsklauseln - im Interesse klarer Verhältnisse - grundsätzlich weit auszulegen (BAG 8.3.2006 - 10 AZR 349/05 - Rn. 36, NZA 2006, 854). Hat ein Anspruch seinen Grund in der arbeitsvertraglichen Beziehung der Parteien, ist er ein „Anspruch aus dem Arbeitsverhältnis“ - wovon vorliegend in Ziff. 5 der Vereinbarung vom 2. März 2012 die Rede ist. Gemeint sind damit auch Schadensersatzansprüche aus unerlaubter Handlung (BAG 19.1.2011 - 10 AZR 873/08 - Rn. 13, NZA 2011, 1159) - wie vorliegend in Gestalt deliktischer Persönlichkeitsrechtsfragen. Mit Ansprüchen „aus der Beendigung“ werden solche Verbindlichkeiten benannt, die aus einem Streit über den Beendigungstatbestand herrühren oder erst durch die Beendigung selbst entstehen - wie zum Beispiel Urlaubsabgeltungen (BAG 20.10.2008 - 10 AZR 617/07 - Rn. 26, NZA 2009, 139) oder vorliegend etwa nachfolgende Deliktsfragen. Der Umstand, dass das Recht am eigenen Bild eine gewisse grundrechtliche Relevanz hat, schließt die Verzichtbarkeit für dessen Nutzungsrecht keinesfalls per se aus (vgl. LAG Hamm 22.7.2011 - 10 Sa 747/11 - zu I 2 a der Gründe, juris). Vorliegend ist das Persönlichkeitsrecht des Klägers zudem wegen Unverfänglichkeit und Zeitlosigkeit der Ablichtung sowie fehlender

namentlicher Zuordenbarkeit allenfalls marginal betroffen. Weil die Parteien in einem Aufhebungsvertrag das Arbeitsverhältnis aber in der Regel abschließend bereinigen und alle Ansprüche erledigen wollen, gleichgültig ob sie daran im Einzelnen denken oder nicht - jede andere Auslegung würde den angestrebten Vergleichsfrieden infrage stellen und den beurkundeten Vergleichswillen wieder wertlos machen (BAG 20.10.2008 - 10 AZR 617/07 - Rn. 30, a.a.O.; LAG Rheinland-Pfalz 15.4.2010 - 10 Sa 755/09 - zu II 3 der Gründe, juris) - hat weder die vom Kläger eingewendete Unbedachtheit noch der etwaige Grundrechtsbezug für die Wirksamkeit der Erledigungsklausel ausschlaggebende Bewandtnis. Die Unerheblichkeit fehlenden Bewusstseins ist in Ziff. 5 der Aufhebungsvereinbarung zudem mit dem Zusatz „gleich aus welchem Rechtsgrund“ unterstrichen. Es dürfte folglich ein konstitutives negatives Schuldanerkenntnis vorliegen, die bezeichnete Vielzahl von bekannten oder unbekanntem Ansprüchen gänzlich zum Erlöschen zu bringen (vgl. BAG 21.6.2011 - 9 AZR 203/10 - Rn. 23, NZA 2011, 1338).

(cc) Mit diesem Regelungsgehalt würde die Klausel in Ziff. 5 auch nicht gegen § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB verstoßen. Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind hiernach zwar unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Das betrifft aber Erledigungsklauseln, die keinen einseitigen, nur eine Seite betreffenden Verzicht auf Ansprüche enthalten, sondern auch eventuelle Gegenansprüche erfassen, nicht von vorne herein (LAG Rheinland-Pfalz 14.9.2012 - 9 Sa 254/12 - zu II 2 c aa der Gründe, juris). Bei Berücksichtigung von Eigenart, Gegenstand und Zweck des Geschäfts gilt vielmehr, dass sie als Teil eines gegenseitigen Gebens und Nehmens wirtschaftlichen Nutzen für beide Seiten zeitigen können, und zwar auch dann, wenn dies für den einen oder anderen Vertragsteil im einzelnen nicht abschließend zu beziffern ist (Thüringer LAG 17.4.2012 - 1 Sa 253/11 - LAGE BGB 2002 § 307 Nr. 30). Der vorliegende Aufhebungsvertrag enthält zwar keine - regelmäßig als Indiz der Kompensation auffassbare - Abfindungsleistung, dennoch war der Kläger nicht vorteilslos gestellt, wie etwa die über den gesetzlichen Urlaubsanspruch aus 2011 hinausreichende und

offensichtlich bezahlte Freistellung in Ziff. 2 sowie die vorbehaltstfreie Zusicherung eines - bei Kürze der Beschäftigungszeit Entgegenkommen kennzeichnenden - wohlwollenden, berufsfördernden Arbeitszeugnisses nach Ziff. 4 widerspiegeln. Zudem ergab Ziff. 5 Vorteile in Gestalt des Ausschlusses etwaiger Gegenansprüche.

cc) Dem Kläger steht auch kein vorbeugender Abwehrenspruch zu, weil sich die Beklagte im arbeitsgerichtlichen Kammertermin vorsorglich eine weitere Bildnutzung vorbehalten hatte. Hieraus allein lässt sich auf keine ernsthafte Begehungsfahr i.S.d. verfahrensmaßgeblichen Streitgegenstands schließen (§ 1004 Abs. 1 BGB; vgl. BAG 22.6.1999 - 9 AZR 541/98 - zu I 2 a der Gründe, NZA 2000, 606). Der Verwendungsvorbehalt blieb so allgemein, dass er nicht weiter auf die Internetpräsentation der Beklagten bezogen werden konnte. Weitergehende Verwendungsabsichten dieser Gestalt ergaben sich auch nicht bis zum Verhandlungsschluss zweiter Instanz. Namentlich die gänzlich substanzlose Klägermutmaßung im Rahmen der Berufungsverhandlung („das Bild sei wieder im Internet“) ließ - nachdem die unmittelbar vor dem Termin gehaltener Einsicht ins Internet auf der Beklagtenhomepage nichts derartiges ergab - nichts weiter folgern.

dd) Die Kammer konnte wegen fehlender tatbestandlicher Voraussetzungen auf sich beruhen lassen, ob der Rechtsfolgenanspruch nicht nur auf teilweise Nutzungsuntersagung hätte lauten dürfen. Neben dem Verwendungsinteresse der Beklagten existierten weitere Darstellungsinteressen der mitabgelichteten sonstigen Belegschaftsmitglieder. Deren Disposition unterlag nicht der Willkür des Klägers. In derartigen Kollisionsfällen die Abwehr auf die Unkenntlichmachungen einzelner Personen (durch Schwärzung, „Verpixelung“ oder ähnliche Maßnahmen) zu beschränken, wird mit guten Gründen vertreten (so etwa ArbG Frankfurt a.M. 20.6.2012 - 7 Ca 1649/12 - zu II und III 2 der Gründe, juris).

b) Der Kläger hat auch keinen Anspruch auf eine Geldentschädigung.

aa) Die Zubilligung von Geldentschädigungen nach § 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG gilt allein schweren Persönlichkeitsverletzungen und beruht auf dem Gedanken, dass ohne einen solchen Anspruch Verletzungen der Würde und Ehre von Menschen häufig ohne Sanktion blieben und der Rechtsschutz der Persönlichkeit verkümmern könnte. Gesichtspunkte der Genugtuung von Opfern wie der Prävention künftiger Störungen schlagen hierbei auf Tatbestands- und Rechtsfolgenseite durch (vgl. BGH 5.10.2004 - VI ZR 255/03 - zu II 1 der Gründe, BGHZ 160, 298). Vorliegend indes betrifft die Bildnutzung zwischen dem 16. März 2011 und 26. Januar 2012 weder rechtswidrige Störung des klägerischen Persönlichkeitsrechts, noch in besonders schwerer Form, so dass ein deliktischer Anspruch schon im Ansatz ausscheiden muss.

bb) Dem Kläger steht auch kein Schadensersatzanspruch unter dem Gesichtspunkt einer rechtswidrigen Verletzungen seiner kommerziellen Persönlichkeitsinteressen zu (§ 823 Abs. 1 BGB i.V.m. Art. 1 Abs. 1, 2 Abs. 1 GG). Zwar können durch unerlaubte Verwertung fremder Persönlichkeitsmerkmale - etwa für Werbezwecke - häufig weniger ideelle als kommerzielle Interessen der Betroffenen beeinträchtigt werden, weil diese sich weniger in ihrer Ehre und ihrem Ansehen verletzt fühlen, als vielmehr finanziell benachteiligt sehen (BGH 1.12.1999 - I ZR 49/97 - zu II 1 der Gründe, BGHZ 143, 214), der Kläger hat jedoch für seine eigene Person nicht weiter dargetan, dass und inwiefern er - namentlich unter Verwertung seines eigenen Bildnisses - irgendwelche geldwerten Erfolge feiert oder auch nur erstrebt. Er hat zudem auch jeden konkreten Vortrag dazu vermissen lassen, ob die Beklagte mit ihrer Seitenpräsentation „Über uns“ ihrerseits irgendwelche Wettbewerbsvorteile zeitigen konnte. Weder aufgrund des Geschäftsgegenstands (Kälte-, Klima-, Getränketechnik) noch deren Größe (ca. 50 Beschäftigte) versteht sich ein solcher Vorteil aus purer Präsenz im Netz schon von selbst. Es fehlt schlussendlich auch jeder Anhalt für einen konkreten oder in Lizenzanalogie zu berechnenden Verletzererfolg.

cc) Aus den vorgenannten Gründen (zu A II 2 b bb) scheidet gleichermaßen auch ein Bereicherungsanspruch wegen unbefugter Nutzung des Fotos „in sonstiger Weise“ aus (hierzu näher BGH 14.4.1992 - VI ZR 285/91 - zu II 2 der Gründe, NJW 1992, 2084).

B.

Die Kostenentscheidung folgt aus § 97 Abs. 1 ZPO. Gründe, die die Zulassung der Revision gemäß § 72 Abs. 2 ArbGG bedingt hätten, lagen nicht vor.

Rechtsbehelfsbelehrung

Auf die Möglichkeit, die Nichtzulassung der Revision selbständig durch Beschwerde anzufechten (§ 72 a ArbGG), wird hingewiesen.

B

O

L

Hinweis:

Das Bundesarbeitsgericht bittet, sämtliche Schriftsätze in 7-facher Ausfertigung bei dem Bundesarbeitsgericht einzureichen.