

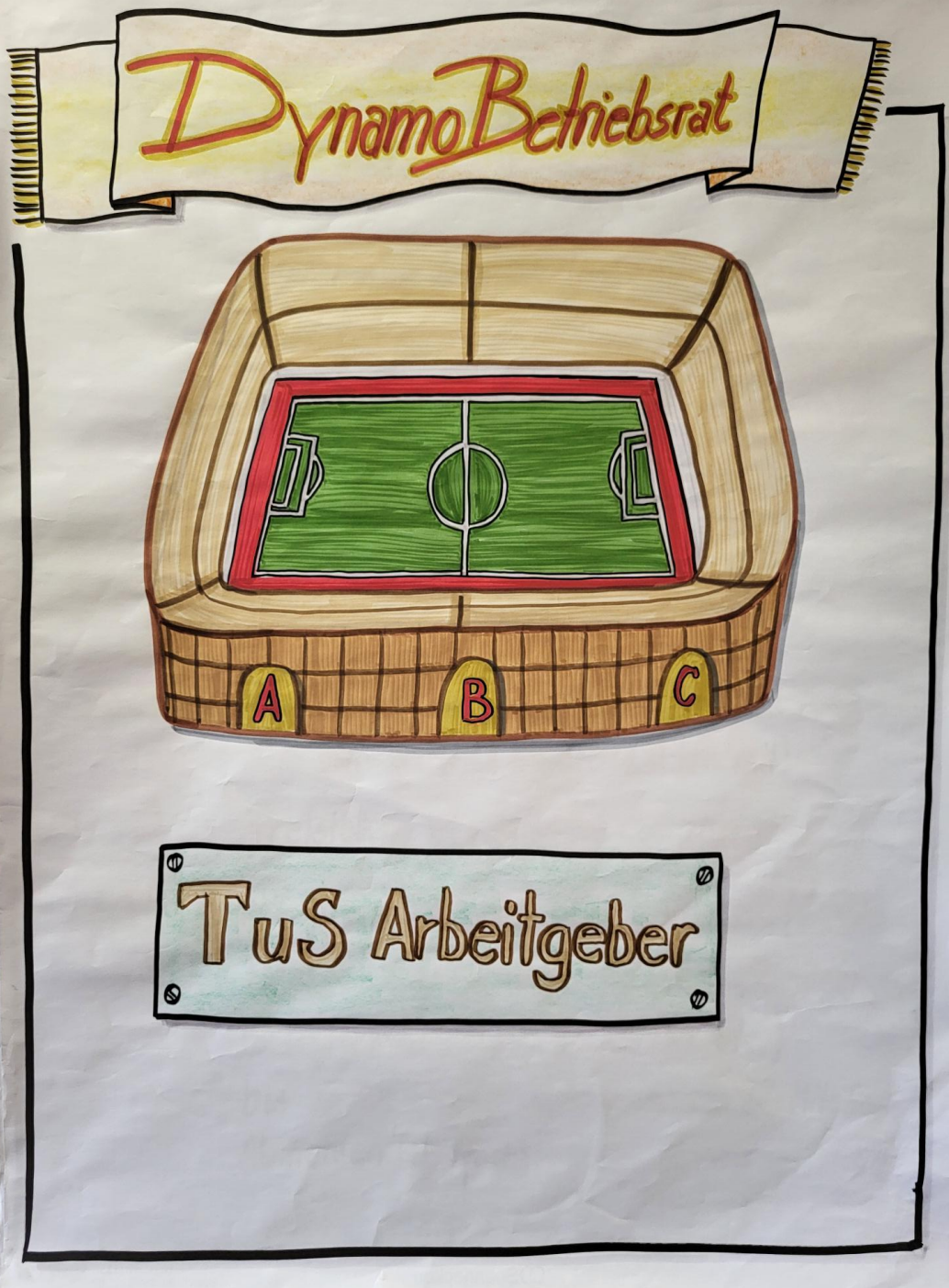
Rechtliche Rahmenbedingungen und Grenzen betrieblicher Öffentlichkeitsarbeit

05. Juli 2023

Christiane Jansen

Sachverständigenbüro für
Arbeits- und Betriebsverfassungsgesetz





Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats – Versuch einer Definition

„Unter Öffentlichkeitsarbeit wird das Bemühen um Vertrauen in der Öffentlichkeit durch Informationen über die eigenen Leistungen verstanden, auch Public Relations genannt. Im vorliegenden Fall ist damit die Öffentlichkeitsarbeit des Betriebsrats in Bezug auf die Betriebsöffentlichkeit gemeint“

(LAG Berlin-Brandenburg vom 15.02.2018 - 14 TaBV 675/17)

Öffentlichkeitsarbeit ist Teil der laufenden Geschäftsführung



Öffentlichkeitsarbeit ist kein fachspezifisches Thema (wie Entgelt- oder Arbeitszeitfragen), sondern ist ein Teil der laufenden Geschäfte des Betriebsrats. Sie werden entweder vom Betriebsausschuss erledigt oder auf den Betriebsratsvorsitz bzw. ein anderes Betriebsratsmitglied übertragen (§ 27 Abs. 2 + 3 BetrVG).

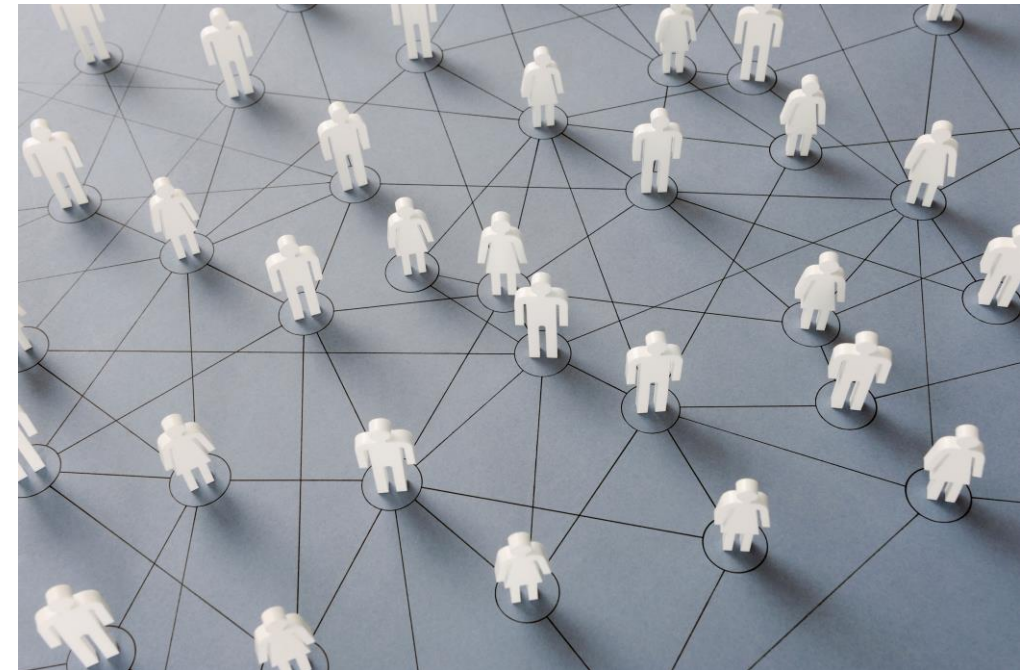
Öffentlichkeitsarbeit als regelmäßig wiederkehrende Aufgabe des Betriebsrats wird damit z.B. der Betriebsversammlung gleichgesetzt, die ebenfalls Teil der Öffentlichkeitsarbeit ist.

LAG Berlin-Brandenburg vom 15.02.2018 - 14 TaBV 675/17

Themen können sich (entsprechend § 45 BetrVG) beziehen auf:

- Tarifpolitische Inhalte
- Sozialpolitische Inhalte
- Umweltpolitische Inhalte
- Wirtschaftliche Fragen
- Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern
- Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit
- Fragen Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer
- **Themen die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen**

Zulässige betriebsinterne Öffentlichkeitsarbeit





Zulässige Kommunikationswege

- Regelmäßige Betriebsversammlungen (§ 43 BetrVG)
- (digitale) Sprechstunde des Betriebsrats (§ 39 BetrVG)
- Schwarze Bretter
- elektronische schwarze Bretter (Intranet)
- Newsletter an die Belegschaft (Papier/ per E-Mail)
- Gespräche
- Rundgänge (§ 80 BetrVG)
- Präsenz der Betriebsräte (z.B. Kantine, Rauchhäuschen)
- Arbeitsplatzbesichtigung (u.a. §§ 80+ 89 BetrVG)
- Interne soziale Medien (sofern geregelt)



Betriebsrat ist kein Geheimrat

Im allgemeinen besteht keine Pflicht der Betriebsratsmitglieder, über den Verlauf von Betriebsratssitzungen Stillschweigen zu bewahren. Eine solche Schweigepflicht ist vielmehr nur bei Vorliegen besonderer Umstände zu bejahen. Ob im Falle einer Schweigepflicht des Betriebsratsmitgliedes der Bruch derselben eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrVG darstellt, ist eine Frage des Einzelfalles.

(BAG vom 05.09.1967 - 1 ABR 1/67)

**Backup:
Rechtsprechung
laufende
Geschäftsführung**



Arbeitsplatz- besichtigung

Der Arbeitgeber eines Bewachungsunternehmens kann dem Betriebsrat nicht generell verbieten, das Wachpersonal auf deren Arbeitsplätzen in bewachten Gebäuden oder auf bewachten Grundstücken aufzusuchen. Ein Verbot des bewachten Kunden hat auch der Betriebsrat zu beachten.

(BAG, 13.06.1989 - 1 ABR 4/88)

**Backup:
Rechtsprechung
laufende
Geschäftsführung**



Funktionspostfächer für den Betriebsrat

Der Betriebsrat kann vom Arbeitgeber die Einrichtung eines Funktionspostfaches verlangen, sofern berechnigte Interessen des Arbeitgebers nicht entgegenstehen. Damit kann der Betriebsrat direkt über E-Mail-Verteiler für verschiedene Standorte Mitteilungen an Arbeitnehmer versenden. Beschäftigte können auf die per E-Mail übersandten Mitteilungen direkt zu antworten. Dies gilt auch, wenn der Betriebsrat über einen eigenen Blog im betriebsinternen Intranet verfügt.

(LAG Schleswig-Holstein vom 8.10.2015, 5 TaBV 23/15)

**Backup:
Rechtsprechung
laufende
Geschäftsführung**



Elektronisches schwarzes Brett (Intranet)

Dem Betriebsrat ist Zugang zu einem im Betrieb vorhandenen und von den Mitarbeitern genutzten Intranets zu verschaffen. Der Betriebsrat kann einen Anspruch auf eine eigene Mitteilungsseite ("elektronisches Schwarzes Brett") haben, wenn dem Intranet für Mitteilungen des Arbeitgebers im Betrieb eine solche Bedeutung bereits zukommt

*(BAG vom 3.9.2003, 7 ABR 8/03
BAG vom 3.9.2003, 7 ABR 12/03
BAG vom 1.12.2004, 7 ABR 18/04).*

**Backup:
Rechtsprechung
laufende
Geschäftsführung**



Unzensuriertes Intranet

Viele größere Betrieben haben neben einem Internetzugang auch ein unternehmenseigenes Intranet, in dem sie Informationen bereit stellen. Der Betriebsrat forderte, Publikationen auch im Intranet unzensuriert veröffentlichen zu dürfen.

(Hessisches LAG vom 05.11.2009, 9 TaBV 241/08)

**Backup:
Rechtsprechung
laufende
Geschäftsführung**



Logo des Unternehmens

Der Betriebsrat ist berechtigt, in seinen Schreiben das Logo des Unternehmens zu verwenden. Dies gilt auch dann, wenn das Logo markenrechtlich geschützt ist. Es muss dann allerdings deutlich gemacht werden, dass der Betriebsrat handelt und nicht etwa die Geschäftsführung.

(ArbG Oberhausen vom 15.12.2010 - 1 BV 58/10)

**Backup:
Rechtsprechung
laufende
Geschäftsführung**

Die Meinungsfreiheit aus dem Art. 5 Grundgesetz gilt für alle Beteiligten auch im Betrieb. Danach haben alle Beteiligten erst mal das Recht ihre Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern.

Meinungsäußerung, Tatsachenbehauptung, Schmähkritik

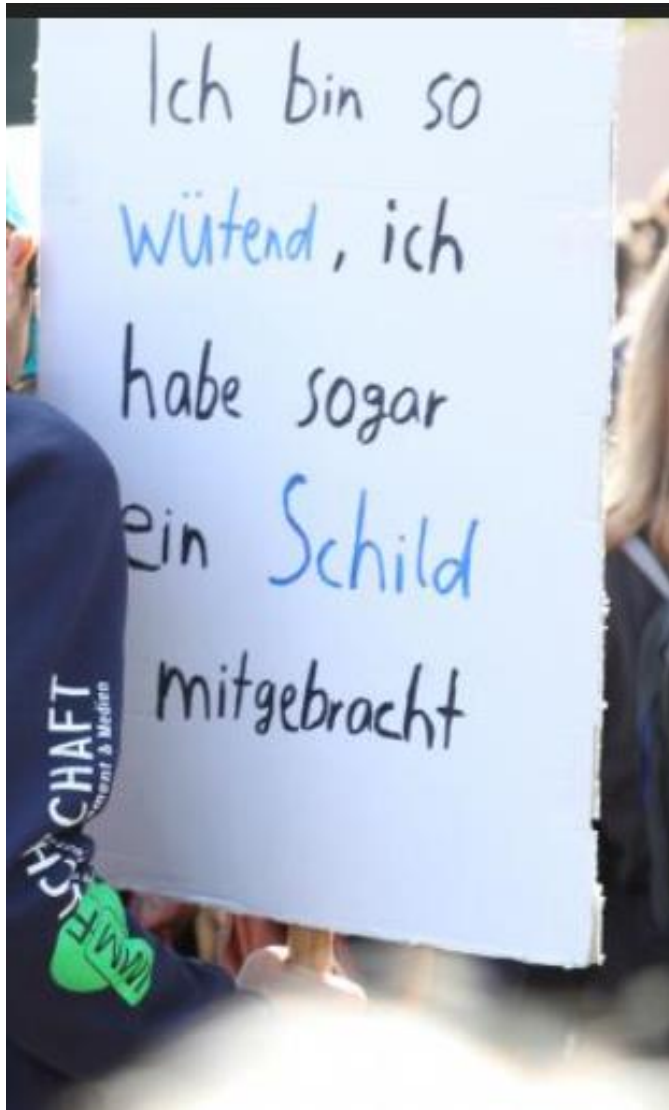
Meinungsäußerung= persönliche Auffassung, Eindruck, Werturteil oder Wahrnehmung („ich fühle mich von meinem Vorgesetzten diskriminiert“). Meinung ist immer subjektiv.

Tatsachenbehauptung= muss als wahr bewiesen werden können („ich werde von meinem Vorgesetzten diskriminiert“)

Schmähkritik= ist eine Äußerung (unter Berücksichtigung von Anlass und Kontext), die jenseits auch polemischer und überspitzer Kritik nicht mehr die Auseinandersetzung in der Sache, sondern allein die Diffamierung der Person in den Vordergrund stellt.



Einschränkung der Meinungsfreiheit



- Bewusste Falschbehauptungen sind nicht von der Meinungsfreiheit gedeckt, sondern verboten und ggf. strafbar (§ 130 Abs. 3 StGB)
- Einschränkung durch andere Gesetze (z.B. § 74 Abs. 2 BetrVG: Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb und Störung des Betriebsfriedens, § 104 BetrVG: Entfernung betriebsstörender Beschäftigter, § 241 Abs 2 BGB: gegenseitige Rücksichtnahme)
- Recht auf Menschenwürde (Art 1 GG), persönlichen Ehre bzw. allgemeine Persönlichkeitsrechte (Art. 2 GG, §§ 185 ff. StGB, §§ 823, 1004 BGB)
- Jugendschutz bei Presse, Rundfunk, Film (Jugendschutzgesetze)
- Für Beschäftigte: Freiwillige Regelungen im Arbeitsvertrag (z.B. keine öffentlichen negativen Äußerungen über den Arbeitgeber als Nebenpflicht im Arbeitsverhältnis)

→ umfassende Meinungsfreiheit auch für das Betriebsratsgremium?

Betriebsratsmitglieder können sich auf die Grundsätze der Meinungsfreiheit berufen.

Das Betriebsratsgremium ist einerseits verpflichtet die Belegschaft über die Betriebsratsarbeit, laufende Verhandlungen oder Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber zu informieren (auch auf wertende Art, ironisch oder provokant), gleichzeitig ist das Gremium verpflichtet Meinungsverschiedenheiten im Zuge der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) im Monatsgespräch beizulegen (§ 74 Abs.1 BetrVG).

Nein!
Ja
Kommt darauf an...





Meinungsfreiheit bei der Betriebsratswahl

Auch vor Betriebsratswahlen finden Wahlkämpfe statt. Dabei dürfen Meinungen und Kritik geäußert werden. Aussagen über die Motivation anderer Bewerber, sich in den Betriebsrat wählen zu lassen, sind als Werturteile von der Meinungsfreiheit geschützt. Eine Unterlassungsforderung mit Ordnungsgeld ist daher unbegründet.

Backup:
Rechtsprechung
Meinungsfreiheit

LAG Berlin-Brandenburg vom 04.11.2020 - 15 Sa 625/20



Scharfe sachbezogene Auseinandersetzung

Das BVerfG sieht die Äußerungen in dem Brief eines Arbeitnehmers nicht als Schmähkritik, sondern als sachbezogene Auseinandersetzung. Diese dürfen durchaus scharf geführt werden. Allein in dem sinngemäßen Vorwurf an einen Vorgesetzten ein „Ausbeuter“ zu sein, liegt daher keine Schmähkritik. Desgleichen ist die Äußerung, ein Betriebsleiter wolle Beschäftigte „wie Zitronen auspressen“ nicht zwingend allein auf die Diffamierung der Person angelegt, wenn ein Bezug zur Auseinandersetzung über die Kaffeepreise am Getränkeautomat im Betrieb erkennbar ist.

BVerfG vom 30.05.2018 – 1 BvR 1149/17

**Backup:
Rechtsprechung
Meinungsfreiheit**



Scharfe Kritik des Betriebsrats ist kein Kündigungsgrund

Ein Arbeitgeber darf trotz scharfer öffentlicher Kritik (hier: in einem Fernsehinterview) seinem Betriebsrat nicht einfach fristlos kündigen. Ein Betriebsrat kann sich auf das Recht zur freien Meinungsäußerung nach Art. 5 GG berufen und unter Berücksichtigung des Grundsatzes zur vertrauensvollen Zusammenarbeit (§ 2 Abs. 1 BetrVG) selbst entscheiden, wann und in welchem Umfang eine öffentliche Stellungnahme angebracht ist. Der Arbeitgeber muss durchaus Kritik an seiner Betriebsführung hinnehmen, so lange keine konkreten Gefahren für Betriebsabläufe oder für die Außenwirkung des Unternehmens drohen. Selbst dann müssen die Reaktionen oder Sanktionen des Arbeitgebers dem Verhältnismäßigkeitsprinzip entsprechen.

Backup:
Rechtsprechung
Meinungsfreiheit

LAG Rheinland- Pfalz vom 8.7.2011 – 6 Sa 713/10



Journalisten im Betriebsratsbüro

Leitsatz:

Der Betriebsrat kann nicht allgemein und ohne weiteres vom Arbeitgeber verlangen, dass dieser vom Betriebsrat eingeladenen Journalisten Zutritt zum Betriebsratsbüro auf dem Betriebsgelände gewährt. Ein solches Recht steht dem Betriebsrat nur zu, wenn und soweit die Unterrichtung der Journalisten zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist.

BAG vom 18.09.1991 - 7 ABR 63/90

**Backup:
Rechtsprechung
Meinungsfreiheit**

Journalisten haben keinen Zugang zu einer Betriebsversammlung, da diese nicht öffentlich sind (§ 42 Abs. 1 BetrVG)




Allgemein-politische Äußerungen des Betriebsrats erlaubt

Leitsatz:

1. Von dem in § 74 Abs. 2 BetrVG normierten Verbot parteipolitischer Betätigung im Betrieb werden Äußerungen allgemein-politischer Art ohne Bezug zu einer Partei nicht erfasst.
2. Verstöße des Betriebsrats gegen das Verbot parteipolitischer Betätigung begründen keinen Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat.

BAG vom 17. 3. 2010 – 7 ABR 95/08

**Backup:
Rechtsprechung
Meinungsfreiheit**



Allgemeine parteienunabhängige Wahlwerbung ist erlaubt

Orientierungssatz

Die Verteilung eines sachlich gehaltenen Wahlaufspruchs im Betrieb, wodurch der Betriebsfrieden tatsächlich nicht beeinträchtigt wird, darf, unabhängig von der Frage, ob darin eine parteipolitische Betätigung zu sehen ist, nicht zum Ausschluss des Mitglieds aus dem Betriebsrat führen.

BVerfG vom 28.04.1976 - 1 BvR 71/73

**Backup:
Rechtsprechung
Meinungsfreiheit**



„Der Betriebsrat informiert“ ist von der Meinungsfreiheit gedeckt

Der Betriebsrat darf den Arbeitgeber in seinem Rundschreiben an die Belegschaft scharf und polemisch kritisieren. Die Meinungsfreiheit des Grundgesetzes gilt ausdrücklich auch im Verhältnis Betriebsrat und Arbeitgeber.

Das Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit verlangt zwar die Bereitschaft zur Lösung und Beilegung von Konflikten, dagegen aber nicht die Verpflichtung der Betriebsparteien, die Meinungsverschiedenheiten und Interessengegensätze zu überspielen. Selbst eine unangemessene Schärfe im Ausdruck kann gestattet sein.

LAG Köln vom 14.01.2022 - 9 TaBV 34/21

**Backup:
Rechtsprechung
Meinungsfreiheit**

Persönliche Angelegenheiten und Daten der Beschäftigten

Betriebsratsmitglieder erhalten durch ihre Tätigkeit auch regelmäßig vertrauliche Informationen über Kolleg:innen aber auch Bewerber:innen.

Persönliche Geheimnisse sind alle persönliche Verhältnisse und Angelegenheiten des Mitarbeiters, die aufgrund ihrer Bedeutung und ihres Inhalts einer vertraulichen Behandlung bedürfen. Das können beispielsweise sein:

- Vorstrafen
- Angaben zu Vermögensverhältnissen (Schulden, Lohnpfändungen, Betriebsdarlehen)
- schlechte Beurteilungen und Kündigungen vorheriger Arbeitgeber
- Krankheitsdiagnosen /Suchtverhalten
- Familiäre Angelegenheiten (Scheidung, uneheliche Kinder, Affären)
- Sexuelle Identität oder Ausrichtung





Stillschweigen über persönliche Angelegenheiten der Beschäftigten

→ § 99 Abs. 1 BetrVG

Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen (Einstellungen, Versetzungen, Eingruppierungen, Umgruppierungen) bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, Stillschweigen zu bewahren;

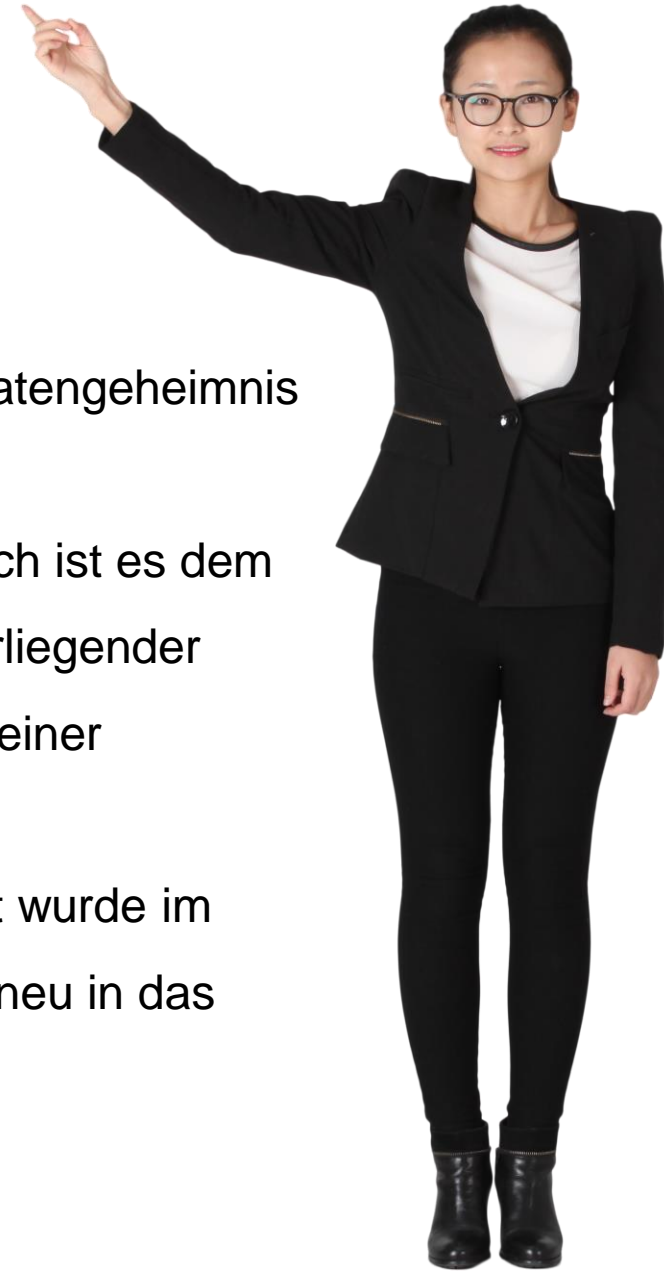
→ § 102 Abs. 2 BetrVG

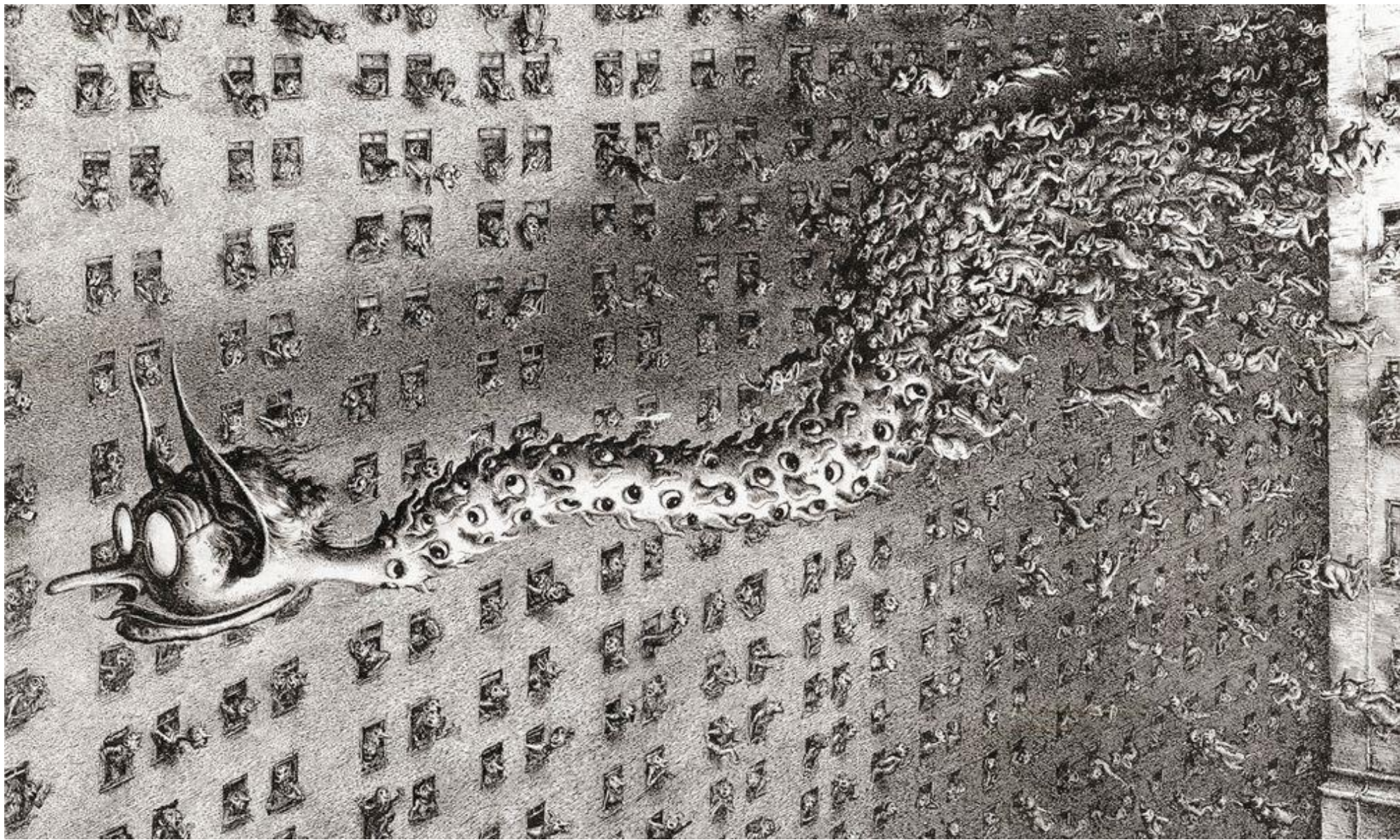
§ 99 Abs. 1 Satz 3 gilt entsprechend.

Vertraulicher Umgang mit personenbezogenen Daten

Die Mitglieder des Betriebsrats sind grundsätzlich an das Datengeheimnis nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) gebunden. Demnach ist es dem Betriebsrat nicht erlaubt personenbezogene Daten ohne vorliegender einer Erlaubnis zu einem anderen Zweck als zur Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben zu nutzen.

Zur Umsetzung des Datenschutzes in der Betriebsratsarbeit wurde im Zuge des Betriebsrätemodernisierungsgesetzes der § 79 a neu in das BetrVG eingefügt.





A. Paul Weber, Das Gerücht 1943/1953, Lithographie

Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Pflicht des Betriebsrats nach § 79 BetrVG



- ➔ Nach § 79 Abs. 1 Satz 1 BetrVG sind die Betriebsratsmitglieder dazu verpflichtet, Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse, die Ihnen wegen Ihrer Zugehörigkeit zum Betriebsrat bekannt geworden und vom Arbeitgeber ausdrücklich als geheimhaltungsbedürftig bezeichnet worden sind, nicht zu offenbaren und nicht zu verwerten.
- ➔ Das gilt auch nach dem Ausscheiden aus dem Betriebsrat.
- ➔ Der Betriebsrat ist nur dann zur Geheimhaltung verpflichtet, wenn er die Kenntnisse in seiner Eigenschaft als Interessenvertretung der Arbeitnehmer erhalten hat. Erfährt er die Informationen auf anderem Wege, unterliegen sie nicht der Geheimhaltungspflicht nach § 79 BetrVG.

➔ Eine Geheimhaltungspflicht gilt nicht innerhalb:

- BR(sowie Ersatzmitglieder)
- GBR
- KBR
- JAV
- Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat
- Einigungsstelle
- tarifliche Schlichtungsstelle
- Beschwerdestelle
- Mitglieder des Wirtschaftsausschusses
- Vertretungen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

➔ Es besteht also einerseits eine kollektive Schweigepflicht aller Betriebsratsmitglieder nach außen und andererseits eine kollektive Informationspflicht aller Betriebsratsmitglieder innerhalb des Betriebsrats.

➔ Sollte sich der Betriebsrat zu seiner Beratung und Unterstützung betriebliche Auskunftspersonen nach § 80 Abs. BetrVG, Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG oder Berater bei einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG hinzuziehen, sind diese nach § 80 Abs. 4 ebenfalls zur Geheimhaltung verpflichtet.

Vertraulichkeit von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen



Definition: Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse



Betriebsgeheimnisse umfassen dabei im Wesentlichen technisches Wissen; Geschäftsgeheimnisse betreffen vornehmlich kaufmännisches Wissen. Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse sind Tatsachen, die im Zusammenhang mit einem Geschäftsbetrieb stehen, nicht offenkundig, sondern nur einem eng begrenzten Personenkreis bekannt sind und nach dem bekundeten Willen des Betriebsinhabers geheim gehalten werden sollen, wenn dieser an deren Geheimhaltung ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse hat

BAG vom 10.03.2009, 1 ABR 87/07

Beispiele für Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse

Geschäftsgeheimnisse – kaufmännisches Wissen	Betriebsgeheimnisse – technisches Wissen
Preiskalkulationen	Konstruktionszeichnungen
Kundendaten	Produktneuentwicklungen
wirtschaftliche Lage	Rezepturen
Marktstrategien/ Marketingstrategien	Forschungsprojekte
Einkaufspreise	Herstellungsverfahren
Bezugsquellen	Patentanmeldungen
Kaufgebote	Selbst erstellte Computerprogramme
Absatzplanung	Technische Mängel/ Produktmängel
Auftragslage	Diensterfindungen
Steuerunterlagen	Betriebsstrukturen
Personaldaten (inkl. Gehälter)	Organisationsabläufe

Achtung:

Handelt es sich bei den Geheimnissen um illegale Aktivitäten, wie es zum Beispiel bei einer Straftat, einem Vertragsbruch oder einem Wettbewerbsverstoß der Fall ist, **gilt die Geheimhaltungspflicht nicht.**

In so einem Fall empfiehlt es sich, einen Rechtsanwalt einzuschalten und Anzeige zu erstatten.



Berechtigtes wirtschaftliches Interesse muss sein

Voraussetzung für die Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen ist, dass der „Betriebsinhaber“ an der Geheimhaltung ein berechtigtes wirtschaftliches Interesse hat, etwa weil die Aufdeckung der Tatsache(n) dazu geeignet wäre, ihm Schaden zuzufügen.

(BAG vom 16.05.2019 - 8 AZN 809/18 zum Ausschluss der Öffentlichkeit in einer Verhandlung)

**Backup:
Rechtsprechung
Betriebs- und
Geschäftsgeheimnisse**



Lohn- und Gehaltslisten können Geschäftsgeheimnis sein

Ausnahmsweise können auch Lohn- und Gehaltsdaten von der Geheimhaltungspflicht umfasst sein, wenn konkurrierende Unternehmen durch die Kenntnis der Vergütungsstruktur Wettbewerbsvorteile erlangen könnten.

(BAG vom 26.2.1987, 6 ABR 46/84).

**Backup:
Rechtsprechung
Betriebs- und
Geschäftsgeheimnisse**



Personalabbau nicht per se geheimhaltungspflichtig

Ein dem Betriebsrat mitgeteilter geplanter interessenausgleichspflichtiger Personalabbau als solcher und dessen Umfang kann nicht per se zu einem Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis deklariert werden

(LAG Hessen vom 20.3.2017 - 16 TaBV 12/17)

**Backup:
Rechtsprechung
Betriebs- und
Geschäftsgeheimnisse**

Einzelne, bestimmte Tatsachen können dagegen vertraulich sein, wenn der Arbeitgeber an deren Geheimhaltung ein konkretes sachliches und objektiv berechtigtes wirtschaftliches Interesse hat
(LAG Schleswig-Holstein vom 20.5.2015 - 3 TaBV 35/14).



Betriebsvereinbarung ist kein Geheimnis

Eine Betriebsvereinbarung fällt grundsätzlich nicht unter ein derartiges Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis. Dies ergibt sich schon daraus, dass sie nach § 77 Abs. 2 Satz 3 BetrVG an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen sind. Die Pflicht zur Bekanntmachung einer Betriebsvereinbarung dient dazu, alle Arbeitnehmer des Betriebes in die Lage zu versetzen, sich ohne besondere Umstände mit dem Inhalt vertraut zu machen. Ein notwendiges Geheimhaltungsinteresse der Beklagten bestand danach schon nicht

(LAG Hamm vom 30.09.2011 – 10 Sa 471/11).

**Backup:
Rechtsprechung
Betriebs- und
Geschäftsgeheimnisse**



Verkauf von Geschäftsanteilen ist ein Geheimnis

Der geplante Verkauf von Geschäftsanteilen stellt ein Geschäftsgeheimnis dar. Die Veröffentlichung dieser Information auf einer Betriebsversammlung kann den Ausschluss aus dem Betriebsrat begründen.

(LAG Düsseldorf vom 23.01.2015 - 6 TaBV 48/14)

**Backup:
Rechtsprechung
Betriebs- und
Geschäftsgeheimnisse**



Verkauf von Geschäftsanteilen ist ein Geheimnis

Der geplante Verkauf von Geschäftsanteilen stellt ein Geschäftsgeheimnis dar. Die Veröffentlichung dieser Information auf einer Betriebsversammlung kann den Ausschluss aus dem Betriebsrat begründen.

(LAG Düsseldorf vom 23.01.2015 - 6 TaBV 48/14)

**Backup:
Rechtsprechung
Betriebs- und
Geschäftsgeheimnisse**

Urheberrechte beachten (Bild)

- Der Schutz der Urheberrechte nach dem Urheberrechtsgesetz und dem Kunsturheberrechtsgesetz gilt für alle Bilder (also auch Selfies, Schnappschüsse oder künstlerische Aufnahmen). Zusätzlich ist das Recht am eigenen Bild zu beachten. Dabei handelt es sich um einen Sonderfall des Rechts auf informationelle Selbstbestimmung, welches in Art. 2 des Grundgesetzes verankert ist.
- Bildnisse dürfen nur mit Einwilligung der Abgebildeten verbreitet oder öffentlich zur Schau gestellt werden. Die Einwilligung gilt im Zweifel als erteilt, wenn die Abgebildeten dafür, dass sie sich abbilden ließen, eine Entlohnung erhielten.“ (§ 22 KunstUrhG)



Urheberrechte beachten (Bild) – Ausnahmen



- Bilddatenbanken mit lizenzfreien oder kostenlosen Fotos. Bei deren Nutzung genügt eine Quellenangabe.
- Bilder mit Personen als „Beiwerk“ (z.B. bei Sehenswürdigkeiten)
- Bilder von Versammlungen, Aufzügen und ähnlichen Veranstaltungen (Auf eine Einwilligung der erkennbaren Personen kann verzichtet werden, wenn die Veranstaltung im Vordergrund steht und keine Hervorhebung einzelner Teilnehmer stattfindet).

Weiterführende Literatur



<https://www.verdi.de/++file++60014cf1809a66afa2d076bc/download/Oeffentlichkeitsarbeit.pdf>



<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/266195/1/1821198611.pdf>



https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/fpdf/HBS-008141/p_hsi_schriften_41.pdf

Herzlichen Dank für Ihr/Euer Interesse !

Dr. Christiane Jansen

Sachverständigenbüro für
Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht

Hohe Gasse 19

87439 Kempten

Mobil: +49 171 71 30004

email@christianejansen.de

www.sachverstaendige-christiane-jansen.de

www.fachwerk-5.de

