

Quick Guide

für die private Nutzung von Social Media durch
Bedienstete im Öffentlichen Dienst

Inhaltsverzeichnis

Einleitung - Wieso dieser Leitfaden?.....	3
1. Darf ich während meiner Arbeitszeit Social Media verwenden?.....	4
2. Ist ein Hinweis „hier privat“ auf Social Media-Profilseiten erforderlich?.....	4
3. Inwieweit darf ich meine Meinung auf Social Media äußern?	4
4. Mit wem darf ich mich auf Social Media vernetzen?.....	7
5. Darf ich andere Nutzerinnen und Nutzer blockieren?.....	8
6. Darf ich über meine Arbeit bei der Behörde schreiben?	8
7. Wie soll ich reagieren, wenn ich auf Social Media dienstlich kontaktiert werde?	9
8. Darf ich im Namen meiner Behörde kommunizieren?	10
9. Darf ich Bilder von Behördenevents auf Social Media veröffentlichen?	10
10. Worauf muss ich achten, wenn ich fremde Inhalte auf Social Media teile?	11
11. Darf ich fremde Inhalte liken bzw. favorisieren?	12
12. Welche rechtlichen Anforderungen gelten für Social Media-Gruppen?	12

Einleitung - Wieso dieser Leitfaden?

Social Media gehört inzwischen unstreitig zum Alltag der meisten Menschen. Darunter versteht man Medien, die es einem ermöglichen, im Internet in *wechselseitigen* Austausch mit anderen Personen zu treten und dadurch soziale Beziehungen aufzubauen. Dabei kann die Art und Weise, wie man mit anderen in Kontakt tritt, je nach dem konkreten Design des sozialen Mediums variieren. Beispiele für Social Media-Plattformen sind Facebook, Instagram, TikTok, LinkedIn und Twitter.

Die Vorteile von Social Media sind vielen bekannt. Den meisten ist hingegen nicht bekannt, wie man sich auf Social Media-Plattformen rechtskonform verhält bzw. was im Umgang mit Social Media erlaubt oder nicht erlaubt ist. Die folgenden Ausführungen des Quick Guides sollen Unklarheiten beseitigen und einen ersten Einblick darin geben, was bei der **privaten Nutzung von Social Media** aus rechtlicher Sicht zu beachten ist. Dabei haben wir uns an insgesamt zwölf in der Praxis besonders häufig auftretenden Fragen orientiert.

Dieser Quick Guide soll in erster Linie **Bedienstete im Öffentlichen Dienst** ansprechen. Damit sind insbesondere alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung gemeint – auch Beamtinnen und Beamte.

Der Quick Guide betrifft hingegen nicht die durch die Landesverwaltung betriebene Öffentlichkeitsarbeit auf Social Media oder der Nutzung von Social Media durch die Angestellten im *dienstlichen* Auftrag der Landesverwaltung.

Der vorliegende Quick Guide dient als erste Orientierung, um den Beschäftigten mehr Rechtssicherheit und Schutz (etwa vor unzulässigen Abmahnungen) zu bieten. Gleichzeitig ist jeder Sachverhalt für sich genommen einzeln zu betrachten und zu beurteilen, sodass dieser Leitfaden eine individuelle Rechtsberatung nicht ersetzen kann.

Weiterführende Hinweise, wie Quellen- und Normenangaben, finden sich auf der Webseite des TUM Center for Digital Public Services (CDPS): **sml.tum-cdps.de**

Aus Gründen der Barrierefreiheit dieses Dokuments wird nur die weibliche und männliche Form verwendet. Jedoch sind inter, trans und nichtbinäre Personen gleichermaßen mitgemeint.

1. Darf ich während meiner Arbeitszeit Social Media verwenden?

Ob Social Media-Plattformen während der Arbeitszeit verwendet werden dürfen, hängt davon ab, ob es eine ausdrückliche Gestattung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers (etwa der Behördenleitung) zur privaten Nutzung des Internets gibt. Dabei kann auch eine teilweise Nutzung erlaubt sein. Bei ausdrücklicher Erlaubnis ist die private Nutzung von Social Media während der Arbeitszeit in dem erlaubten Umfang gestattet, außer die Arbeitsleistung wird erheblich beeinträchtigt. Wenn nichts zur Nutzung gesagt wurde, ist die private Nutzung während der Arbeitszeit grundsätzlich nicht erlaubt. Bei Verstößen dagegen droht zunächst eine Abmahnung und bei mehreren Verstößen sogar eine Kündigung; bei gravierenden Verstößen wäre auch eine außerordentliche Kündigung denkbar.

Die Behörden und Dienststellen der Landesverwaltung haben den Umfang zur privaten Nutzung des Internets während der Dienstzeiten teilweise unterschiedlich geregelt. Um Unklarheiten zu vermeiden, sollte man sich hierüber vorab informieren.

2. Ist ein Hinweis „hier privat“ auf Social Media-Profilseiten erforderlich?

Auf Social Media-Profilseiten findet man gelegentlich den Hinweis „hier privat“. Dies ist nicht zwingend erforderlich, kann aber der Klarstellung dienen. Wichtiger als dieser Hinweis sind die Inhalte und Aktionen auf der jeweiligen Plattform: Haben diese wirklich privaten Charakter oder geht es (auch) um dienstliche Belange? Ist Letzteres der Fall, nutzt der Hinweis „hier privat“ nichts. Zudem sollte zur Vermeidung von Missverständnissen keine Amtsbezeichnung neben dem Namen geführt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die jeweilige Social Media-Plattform thematisch Überschneidungspotential zur jeweiligen Arbeitsstelle oder zum jeweiligen Amt bietet. In jedem Fall muss vermieden werden, dass der Eindruck eines offiziellen, öffentlich betriebenen Accounts entstehen könnte (→ **Frage 8.**).

Soweit die Angabe der Amtsbezeichnung auch auf dem privaten Account zweckmäßig ist, wie insbesondere im Falle von Business-Netzwerken wie LinkedIn oder Xing, und Überschneidungspotential zur Dienstausbübung besteht, muss der private Bezug jederzeit erkennbar sein. Dies gilt ganz besonders, wenn der Account auch zu dienstlichen Zwecken genutzt wird oder politische Themen oder solche mit Bezug zur jeweiligen Behörde adressiert werden.

3. Inwieweit darf ich meine Meinung auf Social Media äußern?

Grundsätzlich darf man seine Meinung als Privatperson uneingeschränkt äußern – auch über Social Media (**grundrechtlich geschützte Meinungsfreiheit**). Seine Meinung kann man nicht nur durch Worte ausdrücken, sondern auch zum Beispiel durch Bilder (etwa sog. Memes), Videos (etwa sog. GIFs) und unter Umständen auch durch Teilen eines fremden Beitrags, Likes („👍“, oder auch „Daumen hoch geben“) oder Setzen/Verbreiten eines Links äußern.

Es gibt aber einige Einschränkungen, die zu beachten sind:

Damit eine Äußerung von der Meinungsfreiheit gemäß Art. 5 Abs. 1 GG umfassend geschützt ist, muss es sich um eine grundrechtlich geschützte Meinungsäußerung handeln. Erste Voraussetzung hierfür ist, dass die – in welcher Form auch immer geartete – Äußerung **Elemente der Stellungnahme**, des **Meinens**, des **Dafürhaltens** erkennen lässt. Ist dies der Fall, liegt die erste Voraussetzung für die Zulässigkeit der Aussage vor.

Die Mitteilung einer Tatsache (sog. **Tatsachenbehauptung**) ist hingegen keine Äußerung einer *Meinung* im engeren Sinne. Demnach wäre sie grundsätzlich nicht von der Meinungsfreiheit geschützt.

Eine **Tatsache** kann durch Beweismittel überprüft bzw. nachgewiesen werden.

Da nicht selten einer Meinung eine Tatsache zugrunde liegt und eine Abgrenzung im Detail in solchen Fällen schwierig erscheint, geht man davon aus, dass **Tatsachenbehauptungen** jedenfalls dann auch durch die Meinungsfreiheit **geschützt** sind, wenn sie **Voraussetzung für die Bildung einer Meinung** sind.

Dadurch sind Tatsachenbehauptungen mit Meinungsbezug selbst dann von der Meinungsfreiheit geschützt, wenn sie sich später als unwahr herausstellen.

Eine Ausnahme hiervon wird nur bei **bewusst unwahren Tatsachenbehauptungen** und solchen, deren **Unwahrheit** bereits zum Zeitpunkt der Äußerung **unzweifelhaft feststeht**, gemacht: Diese Tatsachenbehauptungen sind von vornherein nicht durch die Meinungsfreiheit geschützt; teilweise sogar explizit unter Strafe gestellt.

Zweite Voraussetzung dafür, dass die Aussage erlaubt ist, ist, dass die Äußerung im **Rahmen einer geistigen Auseinandersetzung** erfolgt. Diese Schwelle ist in der Regel bereits erreicht, wenn ein Bezug zu einem gewissen Sachthema (**Sachbezug**) besteht: Selbst polemische und überspitzte Kritik an einer Person ist dann erlaubt, solange es **primär um die Auseinandersetzung in der Sache** an sich (und nicht um die Herablassung dieser Person) geht. In der gegenwärtigen Reizüberflutung, welche mit der Digitalisierung und insbesondere durch Social Media in den letzten Jahren exponentiell zugenommen hat, sind auch besonders einprägsame, stark auf- bzw. abwertende sowie ironische Formulierungen als Meinungsäußerungen erlaubt, um Aufmerksamkeit zu erlangen.

Nicht erlaubt ist hingegen eine Äußerung, bei der es sich um **Schmähkritik** handelt:

Schmähkritik ist eine Wertung, die unabhängig vom Kontext – jenseits polemischer und überspitzter Kritik – **primär auf die Herabsetzung einer anderen Person(en-gruppe)** abzielt; zum Beispiel durch ehrverletzende, rassistische und/oder religions-beleidigende Äußerungen. Es gilt jedoch die Vermutung, dass bei Äußerungen bezüglich Fragen, welche die Öffentlichkeit berühren (insbesondere im politischen Meinungskampf vor Wahlen) oder bei polemischer Kritik des Staates (noch) keine Schmähkritik vorliegt, sodass solche Aussagen erlaubt sind. Der Hauptanwendungsfall von Schmähkritik liegt eher in den Fällen sog. Privatfehden.

Beispiele für Schmähkritik: Bezeichnung eines Rechtsanwalts, der seine Gebühren einklagt, als »dummer Tölpel«, »Lügner« und »Prozessbetrüger«.

Allgemein gilt, dass bei der Beantwortung der Frage, ob eine konkrete Äußerung (un)zulässig ist, der **Kontext und die Begleitumstände zu berücksichtigen** sind. Im Zweifel ist für die Beurteilung der Zulässigkeit der Aussagegehalt der Äußerung maßgeblich, welcher dazu führen würde, dass die Äußerung erlaubt ist.

Falls die Meinungsäußerung im Rahmen einer geistigen Auseinandersetzung erfolgt, ist sie erlaubt – unabhängig davon, ob sie begründet/grundlos, nützlich/schädlich oder emotional/rational ist.

Besonderheiten bei Aussagen von Angestellten in Bezug auf ihre eigene Arbeitsstelle

Hinsichtlich (Meinungs-)Äußerungen betreffend die oder im Zusammenhang mit der eigenen Arbeitsstelle siehe → **Fragen 6., 7. und 8.**

Besonderheiten bei Angestellten des Öffentlichen Dienstes, die nicht verbeamtet sind (d.h. Tarifbeschäftigten):

Tarifbeschäftigte (in deren Aufgabenbereich auch hoheitliche Tätigkeiten wahrgenommen werden) dürfen bei Meinungsäußerungen auf Social Media den Staat, die Verfassung oder deren Organe in ihrer jeweiligen Funktion innerhalb der freiheitlich demokratischen Grundordnung weder beschimpfen noch verächtlich machen.

Angestellte im Öffentlichen Dienst müssen sich durch ihr dienstliches wie **auch außerdienstliches Verhalten** zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen. Der Umfang dieses Bekenntnisses bzw. dieser **Treuepflicht** bestimmt sich dabei nach der Stellung und dem Aufgabenkreis, den man gemäß dem Arbeitsvertrag übertragen bekommen hat. Verstößt man gegen diese Treuepflicht, könnte es sogar zu einer Kündigung kommen.

Durch Äußerungen auf Social Media darf nicht der Eindruck erweckt werden, die staatliche Behörde, für die man arbeitet, würde nicht neutral gegenüber allen Bürgerinnen und Bürgern sein oder einige ungleich behandeln.

Besonderheiten bei Beamtinnen und Beamten:

Zwar wird von **Beamtinnen und Beamten** außerhalb ihres Dienstes kein wesentlich anderes Sozialverhalten als von den anderen Bürgerinnen und Bürgern erwartet. Jedoch steht man als Beamtin oder Beamter zu seinem Dienstherrn in einem öffentlich-rechtlichen **Dienst- und Treueverhältnis**. Zur Wahrung des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger in die Integrität der Amtsführung hat man somit (**auch im außerdienstlichen Bereich**) folgende Vorgaben zu beachten:

- Pflicht zum achtungs- und vertrauensgerechten Verhalten
- Pflicht zur unparteiischen und gerechten Amtsführung und das (damit eng verbundene) Zurückhaltungs- und Mäßigungsgebot
- Politische Treuepflicht

Solange die Meinungsäußerung nicht gegen eine der oben genannten Vorgaben verstößt, ist sie rechtlich zulässig.

Ein Verstoß gegen das Gebot **unparteiischer und gerechter Aufgabenerfüllung** wird beispielsweise angenommen, wenn man als Beamtin oder Beamter ausländerfeindliche Aussagen getroffen hat. Durch solche Aussagen erweckt man die (gerechtfertigte) Besorgnis, man werde bei der Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben Personen ausländischer Herkunft gegenüber anderen Menschen benachteiligen.

4. Mit wem darf ich mich auf Social Media vernetzen?

Grundsätzlich ist eine Vernetzung mit anderen Nutzerinnen und Nutzern auf einer Social Media-Plattform uneingeschränkt erlaubt, solange dies als Privatperson erfolgt. Nutzerkonten in dienstlicher Funktion dürfen nur mit Erlaubnis und in Abstimmung mit der Behördenleitung eröffnet werden; dies ist dann Teil der förmlichen **Öffentlichkeitsarbeit der Behörde** und unterliegt (neben der allgemeinen Gesetzesbindung) der innerbehördlichen Regulierung.

Ausnahmen können sich aber auch bei einer privaten Nutzung ergeben. So könnte die Vernetzung mit einer konkreten Person oder das „Folgen“ bzw. „Liken“ des Social Media-Auftritts einer Gruppierung einen Verstoß gegen die allgemeine Treuepflicht (→ **Frage 3.**) darstellen. Soweit im „analogen Leben“ eine Distanzierung erforderlich wäre, sollte auch von einer digitalen Vernetzung Abstand genommen werden. Dies gilt insbesondere für die Distanzierung zu bekennenden Verfassungsfeinden.

Ein pauschales **Vernetzungsverbot** darüber hinaus, etwa mit Vorgesetzten bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder Antragstellerinnen und Antragstellern, gibt es zwar nicht. Der Anschein einer **unberechtigten Bevorzugung** sollte jedoch freilich vermieden werden.

5. Darf ich andere Nutzerinnen und Nutzer blockieren?

Auf einem privaten Social Media-Account darf man andere Nutzerinnen und Nutzer ohne Weiteres blockieren. Als Kehrseite zur Möglichkeit, grundsätzlich uneingeschränkt Kontakte hinzuzufügen (→ **Frage 4.**), ist es gleichermaßen erlaubt, diese wieder zu entfernen oder gar zu blockieren. Soweit eine **Distanzierung** gegebenenfalls aufgrund der allgemeinen **Treuepflicht** erforderlich ist (→ **Fragen 3. und 4.**), genügt es, den Kontakt zu entfernen oder dem Social Media-Auftritt einer Person zu „entfolgen“. Ein zusätzliches Blockieren ist nicht notwendig, aber unschädlich. Auch Kolleginnen und Kollegen und Vorgesetzte können auf dem privaten Profil ohne Weiteres blockiert werden. Zur Wahrung des **Betriebsklimas** sollte man insoweit aber eine gewisse Zurückhaltung üben.

Werden mit dem Account hingegen zumindest auch behördliche Interessen verfolgt, kann dieser Grundsatz wegen des allgemeinen **Gleichbehandlungsgebots** eingeschränkt sein. Dies gilt besonders gegenüber Pressevertreterinnen und -vertretern, weil diese nach Presserecht sowie gemäß Art. 5 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. Art. 3 Abs. 1 GG einen Anspruch auf gleichen Zugang zu amtlichen Informationen haben. Dies gilt selbst dann, wenn eine Nutzerin oder ein Nutzer, etwa auf Twitter, vermerkt, der **Account sei „privat“** (→ **Frage 2.**), obwohl auch dienstlich relevante Informationen geteilt werden. Eine „Freizeichnung“ von diesen Pflichten per einfacher Akklamation ist unwirksam.

6. Darf ich über meine Arbeit bei der Behörde schreiben?

Wer auf Social Media-Plattformen **Informationen** aus seinem dienstlichen Umfeld verbreiten will, sollte sich darüber im Klaren sein, dass solche Informationen nicht bloß im „Freundeskreis“ oder „am Stammtisch“ erzählt, sondern regelrecht veröffentlicht werden. Abgesehen davon, dass man hier vielfach die Motivation für eine solche Veröffentlichung hinterfragen kann, sind der privaten Kommunikation über dienstliche Inhalte bestimmte (rechtliche) **Grenzen** gesetzt:

Sowohl Beamtinnen und Beamte als auch alle weiteren Angestellten des Öffentlichen Dienstes unterliegen einer **Verschwiegenheitspflicht** in Bezug auf die im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit bekanntgewordenen dienstlichen Angelegenheiten. Die Bewahrung von **Dienstgeheimnissen und vertraulichen Informationen** ist eine der Hauptpflichten der Angehörigen im Öffentlichen Dienst und gilt auch im privaten Kontext. Von der Verschwiegenheitspflicht umfasst sind zum Beispiel Informationen über interne Vorgänge, Personalangelegenheiten, Ausschreibungen und Projekte sowie persönliche Informationen über das Verhalten von Kolleginnen und

Kollegen oder Vorgesetzten. Diese Informationen dürfen auf Social Media **nicht veröffentlicht** werden. Andernfalls drohen dienst- oder arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Personenbezogene Daten von Kolleginnen und Kollegen, Kundinnen und Kunden sowie Bürgerinnen und Bürgern dürfen bei der privaten Kommunikation auf Social Media-Plattformen ebenfalls generell **nicht veröffentlicht** werden. Ob eine datenschutzrechtliche Rechtfertigung wie eine **informierte und freiwillige Einwilligung** vorliegt, wäre anhand strenger Maßstäbe zu prüfen.

Zu unterlassen sind schließlich **falsche Tatsachenbehauptungen, Drohungen, Beleidigungen und Diffamierungen** gegenüber Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten. Die Meinungsfreiheit (im Netz) wird dann eingeschränkt, wenn ehrverletzende Äußerungen getätigt werden (→ **Frage 3.**). Wird zum Beispiel eine dienstliche Anordnung als „Unverschämtheit“ bezeichnet, bewegt sich dies etwa bereits außerhalb sachlicher Kritik und ist damit unzulässig. Potenzielle **Misstände** in den Arbeitsabläufen sind wegen der Treue- und Loyalitätspflicht der Beamtinnen und Beamten und Angestellten im Öffentlichen Dienst (→ **Frage 3.**) **intern** durch **Rüge- und Abhilfemöglichkeiten** (sog. Remonstration) anzubringen. Verlagert man diesen rechtlich vorgeschriebenen Weg auf Social Media, drohen disziplinarrechtliche Maßnahmen.

7. Wie soll ich reagieren, wenn ich auf Social Media dienstlich kontaktiert werde?

Wenn man in seiner Funktion als Verwaltungsbedienstete oder -bediensteter auf einer privat genutzten Social Media-Plattform kontaktiert wird, sollte man grundsätzlich zurückhaltend agieren. Angestellte sind, sofern sich aus dem Arbeitsvertrag oder der Art der Tätigkeit nichts anderes ergibt, nicht befugt, ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber auf Social Media zu repräsentieren. Man sollte immer den **Eindruck vermeiden**, dass Aussagen als **offizielle Mitteilungen der Behörde interpretiert** werden können (→ **Frage 8.**). Das gilt auch für Privatnachrichten. Zudem hat man als Angestellte oder Angestellter im Öffentlichen Dienst gewisse **Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflichten** zu wahren (→ **Frage 6.**).

Man kann an die geeignete Ansprechperson verweisen oder auf eine bevorzugte Art der Kommunikation (etwa eine Funktionsemailadresse) hinweisen. Bei Anfragen von Journalistinnen und Journalisten ist es ratsam, an die Pressestelle zu verweisen. Ist im Arbeitsvertrag eine Repräsentation der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers nach außen geregelt, dann gelten diese Vorgaben.

8. Darf ich im Namen meiner Behörde kommunizieren?

Die Öffentlichkeitsarbeit für die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber (etwa eine bayerische Landesbehörde) übernehmen die hierfür **vorgesehenen Pressestellen** und Abteilungen.

Grundsätzlich sind Angestellte nicht befugt, ihre Arbeitgeberin oder ihren Arbeitgeber nach außen auf Social Media zu repräsentieren, es sei denn, im Arbeitsvertrag ist ausdrücklich etwas anderes geregelt oder aus der Natur der Arbeitstätigkeit ergibt sich etwas Gegenteiliges.

Man darf sich aber natürlich als Privatperson äußern und Fragen hierzu beantworten (→ **Fragen 3. und 6.**), sofern **nicht der Eindruck** erweckt wird, dass die **Äußerungen im Namen der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers** erfolgen oder man als offizielle Repräsentantin oder offizieller Repräsentant seiner Arbeitsstelle tätig ist. Im Zuge dessen bietet es sich an, einen konkreten Beitrag mit dem Zusatz „Privatmeinung“ zu kennzeichnen.

9. Darf ich Bilder von Behördenevents auf Social Media veröffentlichen?

Bei der Erstellung und anschließenden Verbreitung von Bildaufnahmen von (arbeitsinternen) Events gibt es einige Aspekte, die man beachten sollte:

Erstellung der Fotos

Grundsätzlich dürfen Fotos von Betriebsfeiern und Events im Beschäftigungskontext, auf denen auch andere Menschen erkennbar sind, **nur mit Einwilligung** der erkennbaren Personen erstellt werden. Dies gilt im Rahmen von betrieblichen Feierlichkeiten auch dann, wenn man mit den betroffenen Personen privat befreundet ist und die Fotos nur zu privaten Zwecken verwenden möchte. Die Einwilligung muss freiwillig erteilt werden. Das setzt einerseits die Freiheit von (mittelbarem) Zwang voraus. Die fotografierte Person darf sich nicht zu der Aufnahme verpflichtet fühlen, was im dienstlichen Kontext häufig nicht einfach zu bestimmen ist. Andererseits ist die abgebildete Person über den Umfang, die Tragweite und den **Zweck ihrer Einwilligung zu informieren**. Die Einwilligung kann auch durch schlüssiges Verhalten der abgebildeten Person erfolgen. Wichtig ist, dass das Verhalten aus der Sicht der Fotografin oder des Fotografen als Einwilligung aufzufassen war (beispielsweise durch Posieren und Lächeln der abgebildeten Person in die Kamera) und der betroffenen Person der Zweck der Aufnahme bekannt ist (beispielsweise spätere Veröffentlichung auf Facebook im privaten Profil).

Veröffentlichung der Fotos

Auf Social Media-Plattformen dürfen die Fotos ebenfalls **nur mit einer zusätzlichen Einwilligung** der abgebildeten Person(en) veröffentlicht werden. Die Voraussetzungen für die Einwilligung entsprechen denen der Fotoaufnahme (*siehe oben*). Diese Einwilligung muss auch dann eingeholt werden, wenn die Bilder in einem ausschließlich privaten Gruppenchat eines Messenger-Dienstes oder einem eingrenzbaeren Kreis von Freundinnen und Freunden auf einer Social Media-Plattform zugänglich gemacht werden, da die Fotos von einer betrieblichen Veranstaltung stammen.

10. Worauf muss ich achten, wenn ich fremde Inhalte auf Social Media teile?

Es ist ein Hauptmerkmal von Social Media, (fremde) Inhalte wie Bilder, Videos und Texte hochladen, verbreiten und teilen (und nicht nur „ liken“) zu können. Was viele nicht wissen: Diese Handlungen können **Rechte des geistigen Eigentums** anderer Personen verletzen. Dabei geht es im Folgenden nur um fremde Inhalte, also Inhalte, die nicht ausschließlich von einem selbst erstellt wurden.

Fremde Inhalte sind urheberrechtlich geschützt, wenn der fragliche Inhalt eine **individuelle kreative Qualität** aufweist (sog. Schöpfungshöhe), sich mithin von der Masse des Alltäglichen – beispielsweise von lediglich routinemäßigen Formulierungen – abhebt. Selbst kurze Sätze, wie etwa ein Tweet, können zwar urheberrechtlichen Schutz genießen, jedoch wird es hierbei meistens an der notwendigen Individualität und Gestaltungshöhe fehlen: Aufgrund des begrenzten Umfangs werden höhere Anforderungen an die eigenschöpferische Prägung gestellt. Die erforderliche Gestaltungshöhe und somit auch der urheberrechtliche Schutz wurde beispielsweise beim Tweet „Wann genau ist aus ‚Sex, Drugs & Rock ‚n Roll‘ eigentlich ‚Lactoseintoleranz, Veganismus & Helene Fischer‘ geworden?“ verneint.

Wichtig zu wissen: **Fotos** unterliegen unabhängig von ihrer Gestaltungshöhe dem Lichtbildschutz (§ 72 UrhG). Dies bedeutet: Auch einfache Fotos, die keine besondere individuelle kreative Qualität verkörpern, dürfen grundsätzlich nur mit Einwilligung der Fotografin oder des Fotografen verbreitet werden.

Handelt es sich bei dem fremden Inhalt um ein (urheberrechtlich) geschütztes Werk, darf es in der Regel nicht ohne die **Erlaubnis der Urheberin oder des Urhebers** vervielfältigt und/oder öffentlich zugänglich gemacht werden. So ist etwa das Hochladen eines fremden Textes, eines Bildes, eines Videos oder einer Musikdatei über einen Social Media-Account ohne die Zustimmung der oder des Berechtigten nicht zulässig.

Demgegenüber gibt es aber auch Social Media-Aktivitäten, die trotz der damit verbundenen **Verbreitung fremder Inhalte erlaubt** sind. Dazu zählt etwa das Setzen eines einfachen Links zu einer fremden Webseite, auf welcher der Inhalt bereits öffentlich zugänglich gemacht wurde. Auch das sog. „**Liken**“, etwa mithilfe eines „Gefällt mir“-Buttons, ist stets erlaubt. Das sog. „**Framing**“ durch einen „embedded Link“ (also einen eingebundenen Link, über den zum Beispiel ein Vorschaubild oder Vorschautext sichtbar werden kann) ist ebenfalls erlaubt, solange durch die Einbindung des Inhalts, etwa eines Videos, auf der eigenen Social Media-Profilseite kein anderes Publikum als das bisher von der Rechtsinhaberin oder vom Rechtsinhaber angedachte erreicht wird und dadurch keine technischen Schutzmaßnahmen umgangen werden.

Sollte die Verbreitungshandlung in ein bestehendes Urheberrecht eingreifen und keine Einwilligung der oder des Berechtigten vorliegen, erlaubt das Gesetz unter bestimmten Umständen dennoch die Verwendung des Inhalts. An dieser Stelle sind insbesondere das Zitatrecht und das **Recht zur Verwendung** zum Zwecke einer **Karikatur**, einer **Parodie** oder eines **Memes** zu nennen.

11. Darf ich fremde Inhalte liken bzw. favorisieren?

Das „**Liken**“ fremder Beiträge ist grundsätzlich erlaubt. Man muss dabei nur beachten, dass man sich durch das Anklicken des „**Gefällt mir**“-Buttons, den (geistigen) Aussagegehalt des **Beitrags eventuell zurechnet** und es unter Umständen als eigene Meinungsäußerung gewertet werden kann. Je nachdem, ob die „gelikte“ Aussage an sich erlaubt ist oder nicht (→ **Frage 3.**), kann es demnach sein, dass man allein durch das „Liken“ eine Pflichtverletzung begeht und somit (rechtliche) Konsequenzen zu befürchten hat.

12. Welche rechtlichen Anforderungen gelten für Social Media-Gruppen?

Ist man **Betreiberin oder Betreiber** einer öffentlichen Gruppe oder Fanpage auf einer Social Media-Plattform, muss man bestimmte datenschutzrechtliche Vorgaben beachten. Man ist grundsätzlich verpflichtet, den Nutzerinnen und Nutzer solcher Gruppen alle **erforderlichen Informationen** über die verarbeiteten personenbezogenen Daten durch diese Gruppe in Form einer **Datenschutzerklärung** zur Verfügung zu stellen. Auch über die Spezifikationen der Verarbeitung solcher Daten durch die Social Media-Plattform selbst, wie etwa den Einsatz von Cookies, ist zu informieren, wobei sich im Einzelfall die Einbeziehung der Datenschutzerklärung der genutzten Plattform anbieten kann. Daneben besteht die Pflicht ein **Impressum** zu führen. Die Nutzerinnen und Nutzer müssen zudem auf Basis einer unzweideutigen Information in die **Speicherung ihrer Daten** im Rahmen des Betriebes der Gruppe **einwilligen**. Werden zum Zwecke dieser Einwilligung Cookies verwendet, müssen Nutzerinnen und Nutzer die Möglichkeit haben,

aktiv durch Ankreuzen von Cookie-Banner-Kästchen ihre Einwilligung zu erteilen. Die Betreiberinnen und Betreiber sind schließlich dazu verpflichtet, die Daten der Nutzerinnen und Nutzer rechtmäßig, nachvollziehbar und für festgelegte und eindeutige Zwecke zu verarbeiten.

Inhaltlich haben Beamtinnen und Beamte sowie weitere Angestellte des Öffentlichen Dienstes beim Betrieb einer solchen Gruppe, wie etwa eine Fanpage, auch im privaten Bereich ihre **Verschwiegenheitspflicht** (→ **Frage 6.**) sowie weitere Pflichten (→ insb. **Fragen 3., 4. und 9.**) zu befolgen und darauf zu achten, den Eindruck zu **vermeiden**, dass es sich bei den **Aussagen** um (offizielle) **Mitteilungen der Behörde** handelt (→ **Frage 8.**).

Als **Mitglied von Gruppen** auf Social Media-Plattformen haben Beamtinnen und Beamte sowie weitere Angestellte des Öffentlichen Dienstes diejenigen Vorgaben und Umstände zu beachten, die auch für Aussagen über ihre Arbeit in sozialen Netzwerken (→ **Frage 6.**), die Verbreitung von Fotografien von Betriebsfeiern (→ **Frage 9.**) oder die Zurechnung fremder Inhalte (→ **Frage 11.**) gelten.

Impressum

Herausgeber	TUM Center for Digital Public Services (CDPS) Univ.-Professor Dr. Dirk Heckmann Technische Universität München Richard-Wagner-Str. 1 80333 München +49 089 907793 300 www.tum-cdps.de
Geschäftsführung	Sarah Rachut
Projektleitung	Fay Carathanassis
Redaktion	Prof. Dr. Dirk Heckmann, Dr. Thimo Brand, Pascal Bronner, Fay Carathanassis und Anne Hilsberg Mit Unterstützung durch Kathrin Walther
Stand der Bearbeitung	07. Februar 2023
Layout	Isabelle Wiermann

Dieser Quick Guide stellt eine allgemeine unverbindliche Information dar. Die Inhalte entsprechen der Auffassung der Redaktion zum Zeitpunkt der Veröffentlichung. Auch wenn dieser Quick Guide mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt wurde, besteht kein Anspruch auf sachliche Vollständigkeit, insbesondere kann diese Publikation nicht den besonderen Umständen des Einzelfalles Rechnung tragen. Eine Verwendung liegt daher in der eigenen Verantwortung der Leserin und des Lesers. Alle Rechte, auch der auszugswweisen Vervielfältigung, liegen beim CDPS.