



**Deutsches  
Forschungsnetz**

# **Rechtliche Aspekte sozialer Netzwerke**

**Ass. jur. Johannes Franck und Dipl.-Jur. Verena Steigert**

Institut für Informations-, Telekommunikations-  
und Medienrecht, Lehrstuhl Prof. Dr. Hoeren

Forschungsstelle Recht im Deutschen Forschungsnetz

Berlin, 10. Mai 2011



# Vielfalt sozialer Netzwerke



## I. Bewerberauswahl über soziale Netzwerke

## II. Verletzungen von Rechten Dritter

### 1. Urheberrecht

### 2. Persönlichkeitsrecht – Recht am eigenen Bild

## III. Social Plugins

# I. Bewerberauswahl über soziale Netzwerke

- Grundsatz der **Direkterhebung** (§ 32 Abs. 6 S. 1 BDSG-E)
- AG darf jedoch **allgemein zugängliche Daten** ohne Mitwirkung des Bewerbers erheben (§ 32 Abs. 6 S. 2 BDSG-E)

→Einschränkungen:

- Daten müssen sich auf Eignung für die Stelle beziehen
  - vorheriger **Hinweis** durch AG
  - kein Entgegenstehen von **schutzwürdigen Interessen des Bewerbers**
- hierbei Unterscheidung zwischen freizeitorientierten und berufsorientierten Netzwerken

# I. Bewerberauswahl über soziale Netzwerke

## Freizeitorientierte Netzwerke

- Recherche grds. unzulässig, da schutzwürdige Interessen des Bewerbers überwiegen (§ 32 Abs. 6 S. 3 BDSG-E)
- Keine Verwertbarkeit im Prozess
- AGB sehen vor:
  - Nutzer muss sich unter wirklichen Namen anmelden
  - nur natürliche Personen (d. h. keine Firmenaccounts)
  - keine Verwendung für gewerbliche, geschäftliche oder kommerzielle Zwecke

# I. Bewerberauswahl über soziale Netzwerke

## Berufsorientierte Netzwerke

- Potentieller AG ist befugt, Daten aus solchen Netzwerken zu erheben, die der Darstellung der beruflichen Qualifikation des Bewerbers dienen, § 32 Abs. 6 S. 4 BDSG-E

→ Ausnahme: Recherche über politische, religiöse Überzeugungen ist nur bei „Tendenzbetrieben“ zulässig

# I. Bewerberauswahl über soziale Netzwerke

## Recherche mit Suchmaschinen

- Daten dürfen gem. § 32 Abs. 6 S. 2 BDSG-E grds. erhoben werden
- im Einzelfall unzulässig, wenn **schutzwürdige Interessen des Bewerbers** überwiegen (§ 32 Abs. 6 S. 2 BDSG-E):
  - Informationen aus dem Internet sind offensichtlich veraltet
  - Bewerber hat nicht die „Herrschaft über die Veröffentlichung“
  - Datenerhebung verstößt gegen Anbieter-AGB

# I. Bewerberauswahl über soziale Netzwerke

## Beteiligung verschiedener Stellen

- Bei Bewerberüberprüfung durch Recherche in sozialen Netzwerken ist der betriebliche Datenschutzbeauftragte vorab zu informieren, § 4g Abs. 1 S. 4 Nr. 1 BDSG
- Betriebsrat / Personalrat sind die Rechercheergebnisse zur Verfügung zu stellen, §§ 80 Abs. 2 S. 2 BetrVG, § 68 Abs. 2 S. 2 PersVG



# I. Bewerberauswahl über soziale Netzwerke

## Probleme

- Fehlende Definition für „soziales Netzwerk“ i. S. d. § 32 BDSG-E
- Keine klare Abgrenzung zwischen freizeitorientierten und berufsorientierten Netzwerken möglich
- sind Blogs und Foren erfasst?
- Recht zur Lüge auch nach Vorhalt von aus dem Internet gewonnenen Kenntnissen?

## Sanktionierung von Verstößen

- Zivilrechtlich:
  - Unterlassungsanspruch und Schadensersatzansprüche des Netzwerks gegen AG
  - Schadensersatzansprüche des Bewerbers gem. §§ 280 Abs. 1, 311 Abs. 2 BGB → Problem: Darlegungs- und Beweislast beim Bewerber
- Straf- bzw. Ordnungswidrigkeitenrecht: §§ 43, 44 BDSG

## II. Verletzungen von Rechten Dritter

### 1. Urheberrechte



facebook



# II. Verletzungen von Rechten Dritter

## 1. Urheberrechte

### Problem: Comicfiguren als Profilbilder

- Comics sind als Werke der bildenden Kunst urheberrechtlich geschützt, § 2 Abs. 2 Nr. 4 UrhG
- Durch Verwendung als Profilbild Eingriff in das ausschließliche Recht des Urhebers auf öffentlichen Zugänglichmachung (§ 19a UrhG ) seines Werkes
- Schranken greifen nicht ein
- Folge: Anspruch des Urhebers auf Unterlassung/Schadensersatz, § 97 UrhG
- Alternative: Nutzung von Bildern, die unter einer freien Lizenz stehen z. B. Creative Commons

## II. Verletzungen von Rechten Dritter

### 2. Persönlichkeitsrecht – Recht am eigenen Bild

#### Problem 1: Hochladen von Fotos, auf denen Dritte abgebildet sind

- Unterschiedliche Handhabung in den einzelnen Netzwerken
- Verletzung des Rechts am eigenen Bild, §§ 22, 23 KUG
  - Recht am eigenen Bild als Teil des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts, Art. 2 Abs. 1, 1 Abs. 1 GG
  - Verbreitung von Bildnissen grundsätzlich nur mit Einwilligung des Betroffenen, § 22 KUG
  - Ausnahmen bei Bildnissen aus dem Bereich der Zeitgeschichte, Personen als Beiwerk einer Landschaft, Versammlungen etc., § 23 KUG
- Gefahr durch Einsatz von Gesichtserkennungssoftware

## II. Verletzungen von Rechten Dritter

### 2. Persönlichkeitsrecht – Recht am eigenen Bild

#### Problem 2: Konkludente Einwilligung in den Zugriff durch Personensuchmaschinen

- Personensuchmaschinen greifen auf Profilfotos in sozialen Netzwerken zu und zeigen diese bei Suchanfragen an
- Facebook & Co. bieten in ihren AGB die Sperre gegenüber einem Suchmaschinenzugriff an
- Macht der Nutzer hiervon keinen Gebrauch, stellt dies die konkludente Einwilligung in die Verwendung des Fotos dar



**Urteil des OLG Köln vom 9. Februar 2010, Az. 15 U 107/09**

# III. Social Plugins

## Beispiel: Der Like-Button von Facebook



- Funktionsweise des Like-Buttons
- Datenschutzrechtliche Problematik
- Schutz vor Web-Tracking über Browsereinstellungen
- Einfacher Link als Alternative für Webseiten-Betreiber
- KG Berlin, B. v. 29.04.2011, Az. 5 W 88/11



# Forschungsstelle Recht im DFN

E-Mail an: [recht@dfn.de](mailto:recht@dfn.de)

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**