

Keine Belehrungspflichten des Arbeitgebers als Internetanschlusshaber in Bezug auf volljährige Arbeitnehmer

Gericht

AG Charlottenburg

Datum

08.06.2016

Aktenzeichen

231 C 65/16

Branche/ Lebenslage

Störerhaftung, Urheberrechtsverletzung, Filesharing, illegales Filesharing, Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Arbeitsverhältnis, Prüfpflichten, Belehrung, Belehrungspflicht, volljährige Dritte, sekundäre Darlegungslast

Akteure

Rechteinhaber, Arbeitgeber / Internetanschlusshaber, Arbeitnehmer

Wer haftet?

Grundsätzlich Internetanschlusshaber, hier (-)

Haftungsart

Störerhaftung, Unterlassungsanspruch, hier (-)

Haftungsumfang

Anwaltskosten / Abmahnkosten, Verfahrenskosten, hier (-)

Haftungsbegründendes Verhalten

bloße Unterhaltung eines Internetanschlusses und Überlassung an Dritte, hier Arbeitnehmer

Technische Umstände

Internetanschluss ermöglicht Up- und Download von urheberrechtlich relevanten Daten

Persönliche Umstände

Arglosigkeit gegenüber den Risiken rechtswidriger Internetnutzung durch Dritte, hier (-)

Möglichkeiten der Haftungsvermeidung

Belehrungs- bzw. Instruktionspflicht zumindest gegenüber volljährigen Arbeitnehmern ohne konkrete Anhaltspunkte nicht angezeigt

Zitate, Zusammenfassende Würdigung, Strategien zur Haftungsvermeidung

Urheberrechtlich geschützte Musikdateien wurden über den Internetanschluss des Beklagten hochgeladen und dadurch der Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Der Internetanschluss befindet sich in den Geschäftsräumen

des Beklagten. In dessen Unternehmen arbeiten regelmäßig bis zu zehn Arbeitnehmer, die Zugang zu dem Internetanschluss haben.

Zunächst wurde der Beklagte von der Rechteinhaberin als Täter auf Schadensersatz in Anspruch genommen. Eine Täterschaft des Unternehmers besteht nach Ansicht des Gerichts nicht:

Nach den allgemeinen zivilprozessualen Grundsätzen sind die anspruchsbegründenden Tatsachen, also diejenigen für eine Täterschaft des Beklagten, von der Rechteinhaberin als Klägerin zu beweisen. Bei Urheberrechtsverletzungen über einen bestimmten Internetanschluss besteht jedoch eine tatsächliche Vermutung, dass die entsprechende Verletzungshandlung vom Anschlussinhaber vorgenommen wurde. Daraus wiederum folgt eine sog. sekundäre Darlegungslast des Anschlussinhabers, der geltend machen muss, nicht er, sondern eine andere Person müsse die Rechtsverletzung begangen haben, da die betreffenden Vorgänge allein in seiner Sphäre liegen. Der Anschlussinhaber genügt den von der Rechtsprechung entwickelten Anforderungen an die sekundäre Darlegungslast dadurch, dass er vorträgt, ob und wenn ja, welche anderen Personen im relevanten Tatzeitraum Zugang zu dem Internetanschluss hatten und daher als Täter der Urheberrechtsverletzung in Betracht kommen. In diesem Kontext kann der Anschlussinhaber im Rahmen des Zumutbaren auch zu Nachforschungen verpflichtet sein (vgl. BGH, Urt. v. 08.01.2014 – I ZR 169/12 – BearShare).

Das AG Charlottenburg zweifelt vorliegend bereits an der Anwendbarkeit der tatsächlichen Vermutung der Täterschaft des Anschlussinhabers, da es sich vorliegend nicht um einen privat genutzten, sondern um einen gewerblich genutzten Anschluss in einem Ladengeschäft mit Werkstatt handelt.

Das kann jedoch dahinstehen, da der Anschlussinhaber seiner sekundären Darlegungslast vorliegend nachgekommen ist.

Der Arbeitgeber haftet in Filesharing-Fällen als Inhaber eines betrieblichen Internetanschlusses nicht für Rechtsverletzungen eines Beschäftigten, welche dieser über einen von mehreren erwachsenen Personen genutzten (dienstlichen) Internetzugang am Arbeitsplatz begeht, sofern der Arbeitgeber vortragen kann, welche anderen Mitarbeiter im fraglichen Zeitraum selbstständigen Zugang zum Internetanschluss hatten und daher als Täter in Betracht kommen. Der Arbeitgeber genügt damit seiner sekundären Darlegungslast und erschüttert erfolgreich die Vermutung seiner Täterschaft einer Urheberrechtsverletzung (juris Rn. 20, Orientierungssatz 1).

Auch eine Inanspruchnahme des Beklagten im Rahmen der Störerhaftung scheidet aus.

Da die Störerhaftung nicht über Gebühr auf Dritte erstreckt werden darf, die nicht selbst die Urheberrechtsverletzung vorgenommen haben, setzt die Haftung die Verletzung von Prüfpflichten voraus, deren Umfang sich danach bestimmt, ob und inwieweit dem als Störer in Anspruch genommenen nach den Umständen eine Prüfung zuzumuten ist (vgl. BGH, Urt. v. 15.11.2012 – I ZR 74/12 – Morpheus).

Aus dieser Entscheidung folgt:

Bei der Überlassung eines Internetanschlusses an volljährige Mitarbeiter/innen durch den Arbeitgeber besteht für diesen keine Belehrungspflicht gegenüber den Arbeitnehmern, den Internetanschluss nicht für Rechtsverletzungen zu missbrauchen (juris Rn. 26, Orientierungssatz 2).

ANMERKUNGEN

Das AG Charlottenburg äußert sich vorliegend zunächst zu den Anforderungen an die sekundäre Darlegungslast des Internetanschlussesinhabers, hier eines Arbeitgebers in Bezug auf einen in seinem Betrieb befindlichen und von den Arbeitnehmern genutzten Internetzugang, und schließt sich mit den genannten Ausführungen der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs an (vgl. BGH, Urt. v. 08.01.2014, I ZR 169/12 – Bear Share). Entscheidend ist danach, dass es dem Anschlussinhaber hinreichend konkret gelingt, eine Nutzung durch andere Personen – vorliegend in Form bestimmter Mitarbeiter – darzulegen.

Darüber hinaus stellt das Amtsgericht fest, dass gegenüber volljährigen Mitarbeitern grundsätzlich, also ohne

Anlass, keine Prüf-, Kontroll- oder Belehrungspflichten bestehen. Das Gericht stellt dabei insbesondere auf die Eigenverantwortlichkeit volljähriger Personen ab und befindet sich damit im Einklang mit der höchstrichterlichen Rechtsprechung (vgl. BGH, Urt. v. 08.01.2014, I ZR 169/12 – Bear Share; Urt. v. 12.05.2016 – I ZR 86/15 – Silver Linings Playbook). Ohne konkrete Anhaltspunkte für eine bereits begangene oder bevorstehende Urheberrechtsverletzung ist der Inhaber eines Internetanschlusses danach grundsätzlich nicht verpflichtet, volljährige Personen über die Rechtswidrigkeit einer Teilnahme an Filesharing-Plattformen aufzuklären bzw. zu belehren. Das gilt nach dem AG Charlottenburg auch für den Arbeitgeber gegenüber seinen volljährigen Arbeitnehmern.

Künftig wird jedoch die Haftungsprivilegierung des § 8 Abs. 1 S. 1, S. 2, Abs. 3 [TMG](#) zu beachten sein, wonach der (geschäftliche) Betrieb eines Hotspots unter die Haftungsprivilegierung der Accessprovider fällt (vgl. Rössel, ITRB 2016, 200). Danach kann der Anbieter eines öffentlichen WLAN-Netzwerkes grundsätzlich weder auf Schadensersatz noch Unterlassung in Anspruch genommen werden (vgl. jedoch Möglichkeit der Netzsperrung nach § 7 Abs. 4 TMG).