

Keine grundsätzliche (Störer-)Haftung des Arbeitgebers für illegales Filesharing seiner Mitarbeiter

Gericht

LG München I

Datum

04.10.2007

Aktenzeichen

04.10.2007

Branche/ Lebenslage

Störerhaftung, File-Sharing, Filesharing, Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Mitarbeiter, Arbeitsverhältnis, Beschäftigte

Akteure

Urheberrechteinhaber, Arbeitgeber/Anschlussinhaber, Arbeitnehmer

Wer haftet?

Grds. ohne konkrete Anhaltspunkte keine Haftung des Arbeitgebers als Störer

Haftungsart

Schadensersatz, hier (-)

Haftungsumfang

Letztlich kein Schadensersatzanspruch; Verfahrenskosten anteilig zu tragen

Haftungsbegründendes Verhalten

bloße Unterhaltung eines Internetanschlusses und Überlassung an Mitarbeiter

Technische Umstände

Internetanschluss ermöglicht Up- und Download von urheberrechtlich relevanten Dateien

Persönliche Umstände

Arglosigkeit gegenüber den Risiken rechtswidriger Internetnutzung durch Dritte (Arbeitnehmer)

Möglichkeiten der Haftungsvermeidung

Exkulpation des Arbeitgebers mit dem Argument, der Mitarbeiter habe rein privat und entgegen seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gehandelt (setzt Regelung der Internetnutzung voraus); ohne konkrete Anhaltspunkte für bereits begangene oder zukünftige Urheberrechtsverletzungen keine (Störer-)Haftung des Arbeitgebers

Zitate, Zusammenfassende Würdigung, Strategien zur Haftungsvermeidung

Über das WLAN, das der Arbeitgeber als Anschlussinhaber seinen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt hat, wurden urheberrechtlich geschützte (Musik-)Dateien im Wege des Filesharings öffentlich zugänglich gemacht.

Das LG München entschied, dass den Rechteinhabern wegen einer öffentlichen Zugänglichmachung von Musik-Dateien über den Anschluss der Betreiberin eines Radiosenders keine Ansprüche auf Schadensersatz, Wertersatz und/oder Ersatz von Anwaltskosten zustehen.

Zwar wurden die streitgegenständlichen Musikdateien über deren Internetanschluss mittels File-Sharings ausgetauscht, eine verschuldensabhängige Schadensersatz-Haftung der Radiosender-Betreiberin nach § 97 Abs. 1 [UrhG](#) kommt allerdings nicht in Betracht.

Mangels Organstellung des vermeintlichen unmittelbaren Täters (ein ehemaliger Volontär) scheidet eine Zurechnung des Verschuldens über § 31 BGB (Haftung des „Vereins“ für Organe, sog. Organhaftung) aus.

Auf eine Zurechnung über § 831 Abs. 1 S. 1 BGB haben sich die Rechteinhaber nicht berufen. Unabhängig hiervon würde eine Zurechnung nach der Norm aber voraussetzen, dass der Mitarbeiter in Ausführung der Verrichtung und nicht nur gelegentlich gehandelt hat (vgl. BGH, Urt. v. 19.4.2007, Az. I ZR 92/04). Der Mitarbeiter hat jedoch rein privat und entgegen seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gehandelt. Bei der Einstellung des Volontärs hat sich die Arbeitgeberin von dessen Zuverlässigkeit überzeugt und auch während dessen Tätigkeit bestanden keine Anhaltspunkte für eine andere Annahme, sodass der Entlastungsbeweis nach § 831 Abs. 1 S. 2 BGB gelingt.

Auch eine Haftung der Organe aufgrund von Fahrlässigkeit scheidet aus (kein fahrlässiges Organisationsverschulden). Erforderlich wäre hierfür eine Vorhersehbarkeit der Handlungen des Mitarbeiters für die Organe des Arbeitgebers. Hierfür lagen im vorliegenden Fall keine Anhaltspunkte vor. Es existiert auch keine Lebenserfahrung dahingehend, dass Mitarbeiter bereitgestellte Computer für Urheberrechtsverletzungen benutzen werden. Auch der Umstand, dass auf dem bereitgestellten Computer keine Firewall installiert gewesen sei, ändert daran nichts.

Ohne Hinzutreten konkreter Anhaltspunkte für rechtsverletzende Handlungen eines Mitarbeiters bzw. Arbeitnehmers kann aus dem Umstand der bloßen Überlassung eines Internetzugangs an den Arbeitnehmer auch keine Störereigenschaft des Arbeitgebers begründet werden.

Gerade kleinen und mittleren Unternehmen ist es nicht zuzumuten, ohne das Vorliegen konkreter Anhaltspunkte den Zugriff ihrer Mitarbeiter auf das Internet durch Filterprogramme oder gar ein Abschalten des Internet-Zugangs einzuschränken. Denn das führe dazu, dass auch legale, erwünschte (und eventuell für die Online-Präsenz des Unternehmens notwendige) Inhalte herausgefiltert werden würden.

Eine manuelle Kontrolle bestimmter, selbständig arbeitender Mitarbeiter ist nicht zumutbar.

ANMERKUNGEN

Im Ergebnis spricht das Gericht den Rechteinhabern keinen Anspruch auf Schadensersatz oder Ersatz der Anwaltskosten zu. Weder hat die Betreiberin des Radiosenders selbst schuldhaft gehandelt noch wird ihr ein etwaiges Verschulden des Volontärs/Mitarbeiters zugerechnet. Auch die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Störerhaftung des Radiosenders, aus der sich ein Erstattungsanspruch ableiten könnte, liegen nach Ansicht der Richter nicht vor.

Ganz allgemein verweist das LG München auf die vom BGH gebildeten Grundsätze zur Störerhaftung.

Nach Ansicht des Gerichts können sich Arbeitgeber mit dem Argument exkulpieren, dass der Mitarbeiter, der eine Rechtsverletzung begangen hat, rein privat und entgegen seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gehandelt hat. Das setzt allerdings eine Regelung der Internetnutzung seiner Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber voraus. Es ist somit anzuraten, ein entsprechendes Regelungsregime zu etablieren.

Ohne Hinzutreten weiterer, konkreter Anhaltspunkte dahingehend, dass ein Mitarbeiter den Online-Zugang zu rechtswidrigen Zwecken verwendet, kann ein Arbeitgeber allein aus dem Umstand der Überlassung eines entsprechenden Zugangs nicht als Störer in Haftung genommen werden.