

CHECKLISTE: FILESHARING

Müssen Arbeitgeber für ihre Angestellten haften?

Ein realer Fall macht deutlich: Viele Unternehmen können betroffen sein

Es passierte in einem ganz normalen mittelständischen Familienbetrieb. Einer der sechs Mitarbeiter stellte insgesamt 154 Musikdateien bei einer Internettauschbörse zum Download bereit. Kurze Zeit später bekam der Geschäftsführer die Abmahnung der Anwaltskanzlei Rasch aus Hamburg auf den Tisch: Das Unternehmen sollte Schadensersatz zahlen, pauschal 3.000,00 EUR. Außerdem schrieben die Anwälte, dass der Betrieb eine **Vertragsstrafe von 5.001,00 EUR** anerkennen solle. Ein Schock für den Geschäftsführer, denn er wusste überhaupt nicht was passiert war – geschweige denn, was er dagegen tun konnte.

Worum geht es beim Filesharing in Betrieben?

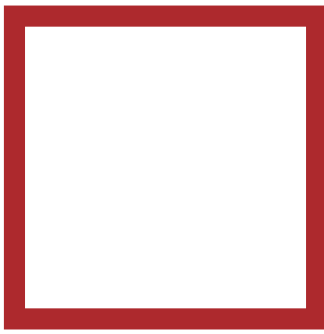
Viele Angestellte laden während ihrer Arbeitszeit oder in den Pausen im Internet **Musik- oder Filmdateien** herunter. Diese Dateien unterliegen jedoch dem Urheberrecht, das hier nicht immer gewahrt bleibt. Denn das Filesharing bezeichnet das **kostenlose Angebot der Daten** zum Download auf bestimmten Internetportalen, die wie **Tauschbörsen** funktionieren. Das heißt: Wer Musikstücke oder Filme haben will, stellt auch automatisch welche von seinem Rechner aus zur Verfügung – man teilt und tauscht also Daten untereinander – ohne hierfür an die Musikindustrie Lizenzen oder Gebühren zu zahlen.

Die Folgen dieser Verstöße gegen das Urheberrecht sind vielseitig. In Betracht kommen sowohl **strafrechtliche** als auch **zivilrechtliche** Konsequenzen. Seit dem 1. Januar 2008 hat der Gesetzgeber die **Regelungen bezüglich der Strafbarkeit** des Filesharings deutlich verschärft. Für Unternehmen ist in erster Linie die zivilrechtliche Haftung ein Problem, da die strafrechtlichen Konsequenzen in der Regel nur die jeweiligen Mitarbeiter betreffen.

Gerade im Bereich der **zivilrechtlichen Haftung** gibt es einige **aktuelle Entscheidungen aus 2007 und 2008**, die sich auf die Haftung auswirken und für Arbeitgeber wichtig sind.

Wann haftet der Arbeitgeber zivilrechtlich?

Aus juristischer Sicht gibt es beim Filesharing in Betrieben **drei Haftungsrisiken**. Allerdings bestehen hierzu unterschiedliche Auffassungen bei den Gerichten, so dass zur Sicherheit jeder Einzelfall gesondert von Rechtsexperten behandelt und eingeschätzt werden sollte.



:: Risiko 1 Schadensersatzansprüche: Auf einen vom Filesharing betroffenen Betrieb können Ansprüche auf Schadensersatz in enormer Höhe zukommen. Sie basieren auf zwei rechtlichen Grundlagen:

a] **Alleintäterschaft des Arbeitnehmers**

Wenn der schuldige Arbeitnehmer eine Organstellung im Betrieb einnimmt – also z.B. Geschäftsführer oder Prokurist ist –, kann der Betrieb selbst haftbar gemacht werden.

b] **Organisationsverschulden**

Manche Gerichte nehmen an, dass das Unternehmen haftbar ist, wenn es keine Firewall installiert oder den Zugang zu Tauschbörsen nicht gesperrt hat. Das Landgericht Leipzig hält zumindest die Installation einer Standard-Software für zumutbar und damit erforderlich.

:: Risiko 2 Ersatz von Abmahnkosten: Im Falle einer Abmahnung wird der Streitwert in der Regel möglichst hoch angesetzt. An diesem Streitwert orientieren sich leider auch die Abmahnkosten. Deshalb besteht hier ein hohes Kostenrisiko für betroffene Betriebe. Ihre Forderung ist dann berechtigt, wenn der Arbeitgeber juristisch als **Täter** oder **Störer** anzusehen ist.

a] **Der Arbeitgeber als Täter**

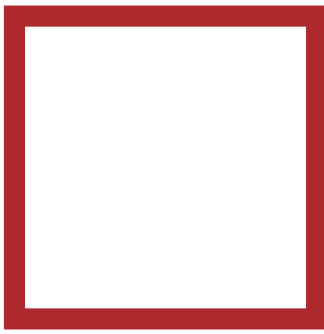
Die Täterschaft kommt nur bei Organisationsverschulden in Betracht. Diese Voraussetzung wird – wie schon oben gesehen – von Gerichten unterschiedlich behandelt.

b] **Der Arbeitgeber als Störer**

Die Haftung als Störer setzt die Verletzung von Überwachungs- oder Prüfpflichten voraus. Die Gerichte betrachten aber auch dieses Thema nicht einheitlich. Manche gehen von umfassenden Prüfpflichten des Unternehmens aus, andere wollen den Betrieben diese Kontrollen nicht zumuten. Auch hier gilt: Der Einzelfall sollte juristisch geprüft werden. **Unsere Empfehlung für Arbeitgeber:** Vorsicht ist besser als Nachsicht.

c] **Haftung des Unternehmensinhabers**

Diese Regelung kommt in Betracht, wenn die Handlung des Filesharings nicht nur dem Downloader, sondern auch seinem Arbeitgeber zugute kommt. Dies setzt voraus, dass der Arbeitnehmer die Rechtsverletzung im Rahmen seiner Tätigkeit für das Unternehmen begangen hat.



:: Risiko 3 Wertersatz: Diese Forderung bezieht sich darauf, dass der unberechtigte Nutzer beim Filesharing Lizenzgebühren spart. Hier kommt jedoch der Arbeitgeber weder als Täter, noch als Störer in Betracht. Deshalb scheidet diese Haftung grundsätzlich für ihn aus, da er keinerlei Verwendung für die Downloads hat.

Die 7 wichtigsten Tipps zur Haftungs- und Risikominderung:

Tipps 1: Anlegen von Mitarbeiterprofilen = Schützen jedes PCs und Laptops am Arbeitsplatz durch ein Passwort. Noch besser: Jeder Mitarbeiter erhält ein eigenes Profil mit individuellem Passwort.

Tipps 2: Beschränkung des Internetzugangs = Einsatz einer Firewall und Sperren bestimmter Seiten im Internet.

Tipps 3: Arbeitsvertragliche Anweisungen = Schriftliche Anweisung an alle Mitarbeiter, dass die illegale Nutzung des Internets zu unterlassen ist. Diese Anweisung sollte auch von allen unterschrieben werden.

Tipps 4: Verdachtsmomenten nachgehen = Von Zeit zu Zeit Netzwerk und Festplatten nach verdächtigen Dateien mit Multimedia-Endungen wie MP3, WMA, OGG, FLAC, VOB, MPG, MPEG, WMV durchsuchen.

Tipps 5: W-Lan-Netzwerke sichern = Wer das nicht tut, muss für die rechtswidrigen Handlungen Dritter einstehen.

Tipps 6: Aufklärung = Im Betrieb intensiv kommunizieren, dass Filesharing über Tauschbörsen im Hause unerwünscht und illegal ist und dass sich durch die Nutzung Verdachtsmomente ergeben.

Tipps 7: Beratung = Im Schadensfall keiner Forderung ungeprüft nachgeben, sondern Rat beim Anwalt holen.