

Haftung des Arbeitgebers bei Nutzung von EDV (Internet/ E-Mail) durch den Arbeitnehmer

Ausgangslage:

Regelungen zur Nutzung von EDV, Internet und E-Mailkonten fehlen häufig in den Arbeitsverträgen. Dabei sind sich die meisten Arbeitgeber nicht bewusst, welche fatalen Folgen eine fehlende Regelung haben kann. Darf der Arbeitnehmer fremde Medien, wie zum Beispiel USB-Sticks nutzen oder Software installieren? Ist die unbeschränkte Nutzung von Internet und E-Mail gestattet oder nicht? Diese Fragen werfen in der Praxis erhebliche Probleme auf. So hatte sich jetzt das Amtsgericht Berlin-Charlottenburg mit einem Fall zu befassen, in dem der Arbeitnehmer durch illegales Filesharing am Arbeitsplatzrechner Urheberrechtverletzungen beging, für die der Arbeitgeber haften sollte.

Entscheidung:

Das Amtsgericht Berlin-Charlottenburg hatte über die Inanspruchnahme des Inhabers eines Internetanschlusses in einem von ihm betriebenen Ladengeschäft mit Werkstatt wegen Urheberrechtverletzungen (illegales Filesharing) zu befinden (Urteil vom 08.06.2016, 231 C 65/16). Das Gericht stellte in seiner Entscheidung fest, dass keine ernstlichen Zweifel an der Darstellung der Klägerin bestünden, dass tatsächlich von der IP-Adresse des Ladeninhabers entsprechende Handlungen (Upload eines Musikalbums) erfolgt seien. Allerdings könne der Ladeninhaber nicht in Anspruch genommen werden, weil es sich vorliegend nicht um einen privat genutzten, sondern um einen im Rahmen seiner gewerblichen Tätigkeit genutzten Anschluss gehandelt habe. Insoweit könne unter Berücksichtigung der allgemein gültigen Grundsätze keine tatsächliche Vermutung mehr für seine Täterschaft sprechen, da er konkret vorgetragen habe, dass zum Zeitpunkt der Rechtsverletzung auch mindestens eine andere Person, nämlich die namentlich benannte Mitarbeiterin, diesen Anschluss mit seiner Kenntnis benutzen konnte. Auch die weiteren Umstände sprachen nicht dafür, dass er den Anschluss zum fraglichen Zeitraum selbst genutzt hatte.

Nachdem auch die Mitarbeiterin (ergebnislos) befragt wurde, ob sie den Anschluss benutzt habe, wäre es Sache der klagenden Partei gewesen, weitere Umstände vorzutragen, die die Haftung des Ladeninhabers hätten begründen können. Dies war vorliegend nicht der Fall, weshalb das Amtsgericht die Klage abgewiesen hat.

Praxistipp:

Es empfiehlt sich unbedingt, die Nutzung von EDV, Internet und E-Mail arbeitsvertraglich zu regeln. Dabei ist konkret auf die Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens abzustellen, ob und in welchem Umfang die Nutzung gestattet werden soll. Auf jeden Fall sollte die Verwendung fremder Datenträger schriftlich untersagt und die arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufgezeigt werden. Soweit die Nutzung von E-Mail-Konten für den privaten Verkehr erforderlich ist, muss auch hier eine entsprechend klare Regelung getroffen werden, in welchem Umfang und wie dieser private E-Mailverkehr gestattet wird. Ebenso ist zu regeln, auf welche Weise der Arbeitgeber während der Abwesenheit des Arbeitnehmers Zugriffe auf die dienstlichen E-Mails erhält. Bei der Formulierung entsprechender Vertragsklauseln empfiehlt es sich unbedingt, sich von einem spezialisierten Fachanwalt beraten zu lassen.

Dresden, im Juli 2016

Rechtsanwalt Volker Backs LL.M.

Fachanwalt für Arbeitsrecht und für gewerblichen Rechtsschutz

Hospitalstrasse 12, 01097 Dresden, Telefon 0351 898 520, Telefax 0351 898 52 25, backs@awett.de

Der vorstehende Artikel wurde mit der größtmöglichen Sorgfalt erstellt. Für die Vollständigkeit und Aktualität der Angaben können wir jedoch keine Gewähr übernehmen.