



Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem heutigen advofax wollen wir Sie auf drei wichtige Entscheidungen des BGH zur Verletzung von Urheberrechten durch Benutzung des Internets hinweisen und Ihnen die Konsequenzen hierfür darlegen. Auch möchten wir Ihnen Wissenswertes zur Nutzung elektronischer Medien am Arbeitsplatz sowie außerhalb der Arbeitszeit mitteilen.

Wir hoffen mit diesen Themen Ihr Interesse getroffen zu haben.

Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph



Aktuelles aus der Welt der elektronischen Medien

von Rechtsanwalt Dr. Christoph Munz

1. filesharing – Eltern haften für ihre Kinder

Der BGH hat in drei Entscheidungen v. 11.06.2015 seine bisherige Rechtsprechung konkretisiert, wonach die Verletzung von Urheberrechten an Musiktiteln Schadenersatzansprüche und einen Anspruch auf Ersatz von Abmahnkosten auslösen kann. In den entschiedenen Fällen wurden über IP-Adressen Musiktitel zum Download für Dritte verfügbar gemacht.

Verklagt wurden die jeweiligen Inhaber der IP-Adresse, die dazu verwendet wurde. Dabei

handelte es sich um die Eltern minderjähriger Kinder, die den jeweiligen Internetzugang nutzen konnten.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Eltern für Urheberrechtsverletzungen ihrer Kinder über das Internet dann haften, wenn sie nicht nachweisen können, dass sie diese über die Illegalität – insbesondere über die Rechtswidrigkeit einer Teilnahme an Internetaustauschbörsen – belehrt und ihnen eine solche Teilnahme verboten haben.

Diese Belehrung muss konkret sein. Die Absprache allgemeiner Regeln zu „ordentlichem Verhalten“ im Zusammenhang mit der Internetnutzung ist dabei nicht ausreichend.

Eltern sind hingegen nicht verpflichtet, die Nutzung des Internets durch das Kind zu überwachen, den Rechner des Kindes regelmäßig zu überprüfen oder den Zugang zum Internet teilweise zu sperren. Solche Maßnahmen sollen erst dann erforderlich sein, wenn konkrete Anhaltspunkte dafür bestehen, dass das Kind sich an die zuvor gegebenen Belehrungen nicht hält.

In den entschiedenen Fällen hat der BGH den Schadenersatzanspruch auf EUR 200,00 für jeden heruntergeladenen Musiktitel beziffert, so dass Verletzungen in diesem Zusammenhang schnell relativ teuer werden können, insbesondere wenn man daran denkt, dass im Regelfall dann auch noch Abmahnkosten und Rechtsanwaltskosten zu ersetzen sind.

Wie soll man nun die Kinder aber nachweislich belehren?

Die neuen Entscheidungen fordern von den Eltern den Nachweis der konkreten Belehrung zu führen. Dies ist letztendlich praktisch nur möglich, wenn eine solche Belehrung schriftlich erfolgt. Auch ein Vertrag über die Internetnutzung ist möglich. Sofern Sie solche Regelungen benötigen, können Sie sich vertrauensvoll an uns wenden.

2. Internetnutzung am Arbeitsplatz

In vielen Unternehmen verfügen Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz über einen freien Zugang in das Internet. Die Arbeitnehmer sollen untereinander vernetzt sein, sie sollen die Möglichkeiten des Internets für ihre Tätigkeit nutzen können und jederzeit online erreichbar sein.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer während seiner Arbeitszeit einen Ausflug zu seinen Privatangelegenheiten unternehmen und nebenher einen Blick in seine privaten E-Mails werfen, eine E-Mail schreiben, vielleicht auch einmal eine Überweisung tätigen oder von fernen Urlaubsorten träumen und diese virtuell bereisen kann. Grundsätzlich dient die Arbeitszeit der Erledigung der dem Arbeitnehmer aufgetragenen Aufgaben; der Arbeitgeber bezahlt Lohn/Gehalt und beansprucht daher die Arbeitsleistung für die vereinbarte Arbeitszeit.

Daher ist dringend zu empfehlen, bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen eine eindeutige Regelung zur Internetnutzung und zum (privaten) E-Mail-Verkehr aufzunehmen; dies betrifft im übrigen auch das (private) Telefonieren am Arbeitsplatz, sowohl bezogen auf den Dienstapparat oder eben auch ein privates Handy. Verstößt der Arbeitnehmer in solchen Fällen gegen die Bestimmungen des Arbeitsvertrags, ist zunächst eine Abmahnung auszusprechen und im Wiederholungsfall kann auch – sogar fristlos – gekündigt werden.

Auch dann, wenn sich keine entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag findet, kann der Arbeitgeber natürlich abmahnen und dann, wie oben dargestellt, im Wiederholungsfall auch

kündigen.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass bei illegalem Herunterladen von Musik, Filmen o. a. urheberrechtlich geschützten Werken durch den Arbeitnehmer zunächst der Arbeitgeber als Anschlussinhaber von den Rechteinhabern in die Haftung genommen wird. Allerdings kann der Arbeitgeber dann Schadenersatzansprüche gegenüber dem Arbeitnehmer geltend machen, ihn abmahnen oder in schwerwiegenden Fällen bzw. bei Wiederholungen auch kündigen.

Betreffend die Versendung oder Lektüre privater E-Mails am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit sollte im Arbeitsvertrag ebenfalls eine konkrete Regelung erfolgen. Am Sichersten ist es, generell den Empfang oder die Versendung von privaten E-Mails zu untersagen.

Anerkannt ist allerdings, dass bei Notfällen eine Ausnahme gilt, wenn es z. B. erforderlich ist, kurzfristig einen Partner oder Familienangehörigen zu erreichen, um auf unvorhergesehene Ereignisse im Verlauf des Tages reagieren zu können.

3. Dienstliche E-Mails nach Feierabend und in der Urlaubszeit

Häufig haben Arbeitnehmer auch außerhalb ihrer Dienstzeiten Zugriff auf den dienstlichen E-Mail-Account bzw. der Arbeitgeber sendet ihnen unmittelbar E-Mails oder leitet diese an sie weiter.

Für den Arbeitnehmer stellt sich damit die Frage, ob er eine solche Form von Erreichbarkeit gewährleisten muss, insbesondere ob er verpflichtet ist, auf E-Mails fortwährend zu reagieren. Grundsätzlich ist dies nicht der Fall.

Für diese Fälle sollte eine konkrete Regelung getroffen werden.

Arbeitgeber müssen sich an die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes halten; auch die Erreichbarkeit des Arbeitnehmers nach Feierabend, an den Wochenenden oder im Urlaub durch die elektronischen Medien führt zum Anfall von Arbeitszeit, so dass es zur Überschreitung der max. täglichen Arbeitszeit, die generell 8 Stunden, in Ausnahmefällen mit gesetzlich vorgesehenem Ausgleich 10 Stunden beträgt, kommen kann. Auch muss die Ruhezeit von 11 Stunden zwischen dem Ende der Arbeitszeit und dem Beginn des neuen Arbeitstages eingehalten werden.

Bei aller Flexibilität, die häufig nötig ist, sollten die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden!

Auch die Arbeitnehmer selbst sollten gegenüber dem Arbeitgeber Grenzen setzen. Es kann nicht erwartet werden, dass man ständig erreichbar ist und auch sofort reagiert und dies sollte gegenüber dem Arbeitgeber auch klargemacht werden.

Bei Bedarf beraten und vertreten wir Sie in den vorgenannten Fällen jederzeit gern.

Kanzlei-News

Zertifizierung

Seit dem Jahr 2009 ist unsere Kanzlei nach DIN EN 9001 (Insolvenzverwaltung und Rechtsberatung) und ISO Insolv für den Bereich Insolvenzverwaltung zertifiziert.

Am 17.06. dieses Jahres wurde durch die für uns zuständige Zertifizierungsstelle, den VQZ

Bonn e. V., erfolgreich das Rezertifizierungsaudit durchgeführt, so dass wir wieder für drei weitere Jahre das Zertifizierungssiegel tragen können.

Sie können sich weiterhin auf die hohe Qualität unserer Arbeit und Qualifizierung aller Berater und Mitarbeiter verlassen.

Verstärkung im Bereich Rechtsberatung

RAin Sandra Gresitza ist inzwischen Mutter von zwei Kindern und hat nach der Elternzeit ihre Tätigkeit in unserer Kanzlei wieder aufgenommen. Sie steht damit Mandanten wieder für Beratung und Prozessführung auf den Gebieten des Zivil-, Gesellschafts- und Insolvenzrechts zur Verfügung. Wir freuen uns, sie wieder in unserem Team zu haben und wünschen ihr einen erfolgreichen Start.

Neue Mitarbeiter in der Insolvenzabteilung

Unsere Insolvenzabteilung konnten wir durch zwei neue Insolvenzsachbearbeiterinnen, Frau Daniela Larraß und Frau Claudia Menken, erweitern. Beide verfügen über mehrjährige Berufserfahrung im Bereich des Insolvenzrechts.



Munz Rechtsanwälte | Kanzlei Dresden
Louis-Braille-Straße 5
01099 Dresden

Umsatzsteuer-Identifikations-Nr.:
DE 811971294

Tel 0351 46906-0 | Fax 0351 46906-891 und -890 | dresden@munz-anwaelte.de | [Impressum](#)