



Ansprechpartner mit beschränkter Haftung:

BGH konkretisiert Voraussetzungen für Admin-C-Haftung

Auslaufmodell?

Die Vorschrift des § 52a des Urheberrechtsgesetzes

Rechtliche Aspekte sozialer Netzwerke (3): Das Arbeitsrecht

Ansprechpartner mit beschränkter Haftung

Bundesgerichtshof konkretisiert Voraussetzungen für die Haftung des Admin-C

Von Daniel Wörheide LL.B.

Unter welchen Voraussetzungen haftet der bei der DENIC e.G. für eine Domain registrierte administrative Kontakt (Admin-C) für Kennzeichenrechtsverletzungen, die durch diese Domain verursacht werden? Bislang gab es auf diese Frage keine eindeutige Antwort, da die einzelnen Land- und Oberlandesgerichte diesbezüglich sehr unterschiedliche Anforderungen gestellt haben (siehe hierzu Kai Welp: „Die Haftung des administrativen Kontakts“, DFN-Infobrief Recht vom April 2008). In einer jüngst ergangenen Entscheidung hat sich nun erstmals auch der Bundesgerichtshof mit der Thematik befasst und dabei eine Haftung des Admin-C für den Regelfall ausgeschlossen. Für die Praxis ändern sich damit abermals die Leitlinien, anhand derer Haftungsfragen in diesem Bereich zu beurteilen sind. Nach über einem Jahrzehnt endet damit aber auch die Rechtsunsicherheit, die durch divergierende Gerichtsentscheidungen zu Haftungsfragen in diesem Bereich entstanden war.

Ausgangslage: Funktion und Rechtsstellung des Admin-C

Die Funktion des Admin-C ergibt sich aus Ziffer VIII. der von der DENIC e.G. aufgestellten Domainrichtlinien. Danach kann eine Domain mit der Top-Level-Domain „.de“ nur angemeldet werden, wenn der Domaininhaber eine natürliche Person als Admin-C benennt. Dieser ist als Bevollmächtigter gegenüber der DENIC e.G. berechtigt und verpflichtet, sämtliche die Domain betreffenden Angelegenheiten verbindlich zu entscheiden. Zu diesem Zweck sind Name, Anschrift, Telefonnummer und E-Mailadresse der Person bei der DENIC e.G. zu hinterlegen. Sofern der Domaininhaber seinen Sitz im Ausland hat, übernimmt der Admin-C zudem zwingend die Aufgabe eines Zustellungsbevollmächtigten für Verwaltungs- und Gerichtsverfahren: Verfahrens- und Prozesshandlungen können daher gegenüber dem Admin-C vorgenommen werden, der in diesen Fällen in Deutschland ansässig sein muss. Insgesamt kommt dem Admin-C somit eine Doppelrolle zu: Einerseits ist er im Verhältnis zur DENIC e.G. berechtigt, sämtliche die Domain betreffenden Entscheidungen eigenständig zu treffen. Er fungiert somit vorrangig als Ansprechpartner und Vertretungsperson im Rahmen des Vertragsverhältnisses zwischen Domaininhaber und DENIC e.G. Gleichzeitig tritt der Admin-C aber auch nach außen als eine Person in Erscheinung, die in Bezug auf die Domain eigenverantwortliche Entscheidungen treffen kann. Dies geht letztlich sogar so weit, dass der Admin-C die Rechtsmacht besitzt, um – ohne Rücksprache mit dem Domaininhaber – die Löschung der Domain herbeizuführen. Die Außenwirkung wird dabei noch durch den Umstand verstärkt, dass die Angaben zur Person des Admin-C im Rahmen einer Whois-Abfrage jederzeit von beliebigen Dritten eingesehen werden können.

Die Auseinandersetzung um die haftungsrechtliche Bewertung des Admin-C

In Anbetracht dieser Doppelstellung verwundert es nicht, dass die Gerichte bisher unterschiedliche Auffassungen zu der Frage vertreten haben, ob neben dem Do-

maininhaber auch der Admin-C für Kennzeichenrechtsverletzungen haftbar gemacht werden kann, die durch die Domain verursacht werden. Zwar besteht Einigkeit darüber, dass Schadensersatzansprüche gegen den Admin-C grundsätzlich nicht in Betracht kommen, da diesem in aller Regel kein fahrlässiges oder gar vorsätzliches Handeln vorgeworfen werden kann. Es stellt sich aber die Frage, ob der Admin-C zumindest nach den Grundsätzen der Störerhaftung auf Beseitigung und Unterlassung in Anspruch genommen werden kann. Danach muss u.U. auch derjenige, der willentlich und adäquat kausal an der Herbeiführung oder Aufrechterhaltung einer Rechtsverletzung mitgewirkt hat, Maßnahmen treffen, die eine fortbestehende Rechtsverletzung beseitigen und die zukünftige Rechtsverletzungen ausschließen. Dies gilt jedoch nur, wenn die Person zugleich zumutbare Prüfungspflichten verletzt hat. Mit Blick auf Stellung und Aufgabenbereich des Admin-C stellt sich daher die Frage, ob sich entsprechende Prüfungspflichten allein aus dem Umstand ergeben, dass dieser als Admin-C bei der DENIC e.G. registriert ist.

Insbesondere in älteren Gerichtsentscheidungen ist die Verantwortlichkeit des Admin-C nach den Grundsätzen der Störerhaftung wiederholt bejaht worden. Einige Gerichte gingen dabei sogar so weit, dass der Admin-C nicht nur für die Domain selbst, sondern auch für den Inhalt der dahinterliegenden Webseite verantwortlich gemacht wurde. Um begründen zu können, dass Prüfungspflichten für den Admin-C zumutbar sind, wurde insbesondere auf dessen autonome Stellung verwiesen, die dieser gegenüber der DENIC e.G. einnimmt und die ihn in die Lage versetzt, Rechtsverletzungen durch Kündigung der Domain zu beseitigen. Allerdings finden sich in neueren Gerichtsentscheidungen auch vermehrt Argumentationen, die zum gegenteiligen Ergebnis führen. So könne allein aus der Möglichkeit, den Domainvertrag mit der DENIC e.G. zu kündigen, nicht geschlossen werden, dass der Admin-C im Verhältnis zum Domaininhaber auch zu einem solchen Verhalten berechtigt ist. Vielmehr folge

aus dem Dienst- oder Arbeitsvertrag mit dem Domaininhaber in der Regel die Pflicht, den Domainvertrag nicht ohne Zustimmung des Domaininhabers zu kündigen. Zudem lasse sich aus der Stellung des Admin-C nicht die Pflicht ableiten, zu prüfen, ob durch die Domain Kennzeichenrechte Dritter verletzt werden. Diese Aufgabe obliege vielmehr in der Regel allein dem Domaininhaber selbst.

Bundesgerichtshof: Störerhaftung des Admin-C nur in Ausnahmefällen

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat sich in seiner Entscheidung vom 9. November 2011 (Az.: I ZR 150/09) nun grundsätzlich gegen eine generelle Haftung des Admin-C ausgesprochen. Die Verletzung zumutbarer Prüfungspflichten lasse sich nämlich nicht allein mit der Stellung als Admin-C begründen. Vielmehr ergebe sich aus den Domainrichtlinien der DENIC e.G., dass sich der Aufgabenbereich des Admin-C im Ausgangspunkt auf die Erleichterung der administrativen Durchführung beschränke. Damit widerspricht der BGH der Argumentation einiger Gerichtsentscheidungen, die eine Haftung als Störer allein mit der Fähigkeit des Admin-C zur Kündigung des Domainvertrages begründen wollten.

Allerdings sieht der BGH Anlass, von diesem Grundsatz eine wesentliche Ausnahme zuzulassen: Sofern beim künftigen Domaininhaber vor der Antragstellung nicht gesondert geprüft werde, ob durch die Domain Kennzeichenrechte Dritter verletzt werden, könne dies besondere Prüfungspflichten des Admin-C begründen. Insbesondere wenn der Domaininhaber ein automatisiertes Antragsverfahren durchführe und sich eine Person in Kenntnis dessen bereit erkläre, für alle auf diesem Wege registrierten Domains als Admin-C zur Verfügung zu stehen, erhöhe sich dadurch die Gefahr, dass durch die Registrierung Kennzeichenrechtsverletzungen verursacht werden. Dieses Risiko lasse sich nur dadurch minimieren, dass auf der Ebene des Admin-C geprüft werde, ob durch die Domain die Rechte Dritter verletzt werden. In Ausnahmefällen sieht der BGH somit auch weiterhin Spielraum dafür, dem Admin-C eigenständige Prüfungspflichten aufzuerlegen, deren Verletzung eine Haftung als Störer nach sich ziehen kann. Die Haftung des Admin-C ist somit durch die Entscheidung des BGH nicht generell ausgeschlossen, allerdings an gesteigerte Voraussetzungen geknüpft.

Fazit und Folgen für Hochschulpraxis

Die Entscheidung des BGH ist insbesondere mit Blick auf die bislang bestehende Rechtunsicherheit begrüßenswert: Klargestellt ist damit, dass die Stellung des Admin-C allein nicht genügt, um diesen nach den Grundsätzen der Störerhaftung in Anspruch zu nehmen. Auch ist es zumindest im Ausgangspunkt überzeugend, dass der BGH dem Admin-C dann besondere Pflichten auferlegt, wenn der Registrierungsvorgang auf Seiten des zukünftigen Domaininhabers automatisiert erfolgt. Auf die-

sem Wege wird eine Arbeitsteilung zwischen Domaininhaber und Admin-C erzwungen, die mit Blick auf die Doppelstellung des Admin-C durchaus funktionsgerecht erscheint. Abzuwarten bleibt allerdings, ob in künftigen Gerichtsentscheidungen die Prüfungspflichten des Admin-C auch in vergleichbaren Sonderkonstellationen bejaht werden. Es besteht also auch weiterhin die Möglichkeit, dass Gerichte in Zukunft unterschiedliche Auffassungen zu der Frage haben werden, ob in einem Fall besondere Umstände vorliegen, aufgrund derer den Admin-C eigenständige Prüfungspflichten treffen.

Für die Hochschulpraxis lassen sich mit Blick auf die dargestellte Entscheidung des BGH verschiedene Schlussfolgerungen ziehen: Zunächst verringert sich das Haftungsrisiko für alle Hochschulangehörigen, die als Admin-C für Hochschuldomains fungieren. Zwar dürfte bei Hochschuldomains, die sich allein aus Buchstabenkürzeln und Ortsnamen zusammensetzen, ohnehin selten die Gefahr bestehen, dass diese Kennzeichenrechte Dritter verletzen. Sobald Domains mit anderem Aussagegehalt verwendet werden (z.B. für Projektseiten oder themen- bzw. fachspezifische Portale), kann jedoch nicht generell ausgeschlossen werden, dass dadurch Kennzeichenrechte Dritter beeinträchtigt werden. Zugleich müssen Hochschulen die neuen höchstrichterlichen Leitlinien berücksichtigen, wenn sie selbst gegen Kennzeichenrechtsverletzungen vorgehen wollen, die durch anderweitig registrierte Domains verursacht werden. Dies ist vor allem denkbar, wenn durch die Domain eines Dritten Namensrechte der Hochschule verletzt werden. In diesem Fall sollten Hochschulen dazu übergehen, vorrangig gegen den Domaininhaber vorzugehen: Zwar ist mit Kenntnis von der Rechtsverletzung auch der Admin-C verpflichtet, die Löschung der Domain herbeizuführen. Die für die Abmahnung unter Umständen entstandenen Anwaltskosten können dem Admin-C jedoch nur auferlegt werden, wenn dieser selbst als Störer in Anspruch genommen werden konnte. Dies ist nach der Entscheidung des BGH nur ausnahmsweise der Fall, sodass die Inanspruchnahme des Domaininhabers vorzugswürdig ist.

Rechtliche Aspekte sozialer Netzwerke - Teil 3: Arbeitsrecht

Dipl. Jur. Verena Steigert

In den ersten beiden Teilen der DFN-Infobrief-Recht-Reihe zu rechtlichen Aspekten sozialer Netzwerke standen urheber- und persönlichkeitsrechtliche sowie datenschutzrechtliche Fragestellungen im Vordergrund. Im dritten und letzten Teil soll es nun um arbeitsrechtliche Probleme bei der Nutzung derartiger Plattformen gehen. Das am meisten diskutierte Problem ist dabei die häufig von Arbeitgeberseite vorgenommene Online-Recherche über Bewerber. Aber auch andere Themen wie etwa die Fragen, ob bestimmte Aktivitäten der Beschäftigten in sozialen Netzwerken einen Kündigungsgrund darstellen können oder ob der Arbeitgeber qua Direktionsrecht die Nutzung sozialer Netzwerke anordnen kann, werden zunehmend aktuell.

I. Bewerberauswahl über soziale Netzwerke

Nach der jüngsten repräsentativen Umfrage des Marktforschungsinstituts Aris aus Hamburg¹ verwenden gut die Hälfte aller Unternehmen (52 %) das Internet, um sich vorab über ihre Bewerber zu informieren. 49% nutzen dabei Suchmaschinen, zum einen traditionelle wie Google, Yahoo oder Bing, zum anderen aber auch spezielle Personensuchmaschinen wie etwa 123people oder yasnii. 21% der Befragten gaben zudem an, bei der Bewerberrecherche auf berufsorientierte soziale Netzwerke (z. B. XING oder LinkedIn) zurückzugreifen, 19% suchen auch in freizeitorientierten Netzwerken (Facebook, VZ-Gruppe, wer-kennt-wen etc.). Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Nutzung des Internets zur Information über Bewerber damit um durchschnittlich 3% an.²

1. Derzeitige Rechtslage

Die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten bedarf nach § 4 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) einer rechtlichen Grundlage im BDSG selbst oder in einer anderen Rechtsvorschrift. Alternativ kann auch die Einwilligung des Betroffenen eine Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten rechtfertigen. Eine den Voraussetzungen des § 4a Abs. 1 BDSG (Informiertheit, Freiwilligkeit, Bestimmtheit, Schriftform) genügende Einwilligung eines Stellenaspiranten wird allenfalls dann gegeben sein, wenn dieser in seiner Bewerbung ausdrücklich auf die zu seiner Person im Internet befindlichen Daten hinweist. Dies dürfte allerdings einen Ausnahmefall darstellen.

Eine ausdrückliche gesetzliche Regelung zur Nutzung von Daten aus sozialen Netzwerken durch den Arbeitgeber besteht nach derzeitiger Rechtslage nicht. Allein § 32 BDSG stellt eine spezielle Normierung der Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses dar. Danach dürfen personenbezogene Daten eines Beschäftigten unter anderem erhoben werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung eines Beschäftigtenverhältnisses erforderlich ist. Neben § 32 BDSG ist – nach überwiegender, allerdings nicht unumstrittener Ansicht – auch § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 BDSG im Beschäftigungsverhältnis weiterhin

anwendbar. Dieser gestattet die Erhebung von Daten aus allgemein zugänglichen Quellen, wenn nicht das schutzwürdige Interesse des Betroffenen an dem Ausschluss der Erhebung überwiegt.

Stammen die betroffenen Daten also aus allgemein zugänglichen Quellen – dies lässt sich im Zusammenhang mit sozialen Netzwerken insbesondere dann annehmen, wenn die in dem Netzwerk enthaltenen Daten über Suchmaschinen (Google, Yahoo, Bing etc.) zugänglich sind – so lässt sich die Erhebung über § 28 Abs. 1 S. 1 Nr. 3 BDSG rechtfertigen. Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Bewerbers muss insoweit zurücktreten, da der Bewerber die Daten in der Regel selbst in das Netzwerk eingestellt und den Zugriff durch Suchmaschinen freigegeben oder zumindest nicht unterbunden hat.

Sind die Daten in dem Profil eines sozialen Netzwerkes dagegen nur für Mitglieder des Netzwerkes oder sogar nur für durch den Betroffenen selbst hinzugefügte „Freunde“ sichtbar, so kann nicht von einer allgemein zugänglichen Quelle gesprochen werden. Gleichwohl kann eine Datenerhebung von § 32 Abs. 1 S. 1 BDSG gedeckt sein, wenn die Internetrecherche dazu dient, die in der Bewerbung gemachten Angaben des Stellenaspiranten auf ihre Richtigkeit hin zu überprüfen.

2. Zukünftige Rechtslage nach dem Entwurf für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz

Nach dem Entwurf eines Gesetzes zur Regelung des Beschäftigtendatenschutzes erhält die Bewerberrecherche in sozialen Netzwerken in § 32 Abs. 6 BDSG-Entwurf (BDSG-E) nunmehr eine explizite Rechtsgrundlage. Danach darf der Arbeitgeber allgemein zugängliche Beschäftigtendaten ohne Mitwirkung des Beschäftigten erheben, wenn er den Beschäftigten – etwa in der Stellenausschreibung – zuvor auf die Erhebung hingewiesen hat und nicht die schutzwürdigen Interessen des Beschäftigten am Ausschluss der Erhebung überwiegen. Im Folgenden unterscheidet der Gesetzentwurf zwischen sozialen Netzwerken, die allein der elektronischen Kommunikation dienen (freizeitorientierte Netzwerke), und solchen, die vornehmlich zur beruflichen Darstel-

lung genutzt werden (berufsorientierte Netzwerke), ohne jedoch Kriterien zur Abgrenzung dieser beiden Arten sozialer Netzwerke aufzustellen. Bei ersteren soll das Interesse der Beschäftigten am Ausschluss der Datenerhebung überwiegen, in letzteren ist eine Internetrecherche dagegen immer zulässig. Überwiegende Interessen der Beschäftigten, die einer Datenerhebung im Internet entgegenstehen können, liegen nach der Gesetzesbegründung zu § 32 Abs. 6 BDSG-E ferner dann vor, wenn die im Netz zu findenden Daten offensichtlich veraltet sind oder der Bewerber nach den erkennbaren Umständen über ihre Veröffentlichung keine Herrschaft hatte. Eine spezielle Regelung enthält zudem § 32 Abs. 2 BDSG-E für besonders sensible Daten eines Bewerbers (rassische und ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Identität, Gesundheit, Vermögensverhältnisse, Vorstrafen oder laufende Ermittlungsverfahren). Zwar werden solche Daten nur in den seltensten Fällen von dem Betroffenen auf den Seiten eines sozialen Netzwerkes öffentlich gemacht werden. Wenn doch, dann ist eine Datenerhebung aber jedenfalls nur unter den Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zulässig. Danach müsste das erhobene Datum für die auszuübenden Tätigkeit oder die Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen. Die Information müsste mit anderen Worten unverzichtbar für die Einstellung des Bewerbers sein.

Problematisch an dem Gesetzentwurf für ein Beschäftigtendatenschutzgesetz ist unter anderem, dass dieser keine Definition eines sozialen Netzwerkes enthält. Offen bleibt somit, ob etwa auch Internetforen oder Blogs hierunter fallen können.

II. Direktionsrecht und Soziale Netzwerke

In der arbeitsrechtlichen Diskussion steht ferner die Frage, inwieweit ein Arbeitgeber seine Mitarbeiter unter Berufung auf sein Direktionsrecht (§ 106 Gewerbeordnung) zu einem bestimmten Verhalten in sozialen Netzwerken anweisen kann. Eine Verpflichtung der Beschäftigten sich in einem freizeitorientierten sozialen Netzwerk anzumelden, scheidet aufgrund des privaten Charakters dieser Netzwerke von vorneherein aus. Anders kann sich die Lage jedoch hinsichtlich eines berufsorientierten Netzwerkes darstellen, insbesondere wenn dem entsprechenden Mitarbeiter eine hervorgehobene Funktion im Rahmen der Unternehmensrepräsentation und Öffentlichkeitsarbeit zukommt. In diesem Fall könnte die Pflicht zur Anmeldung in einem Netzwerk wie XING oder LinkedIn eine konkretisierte Neben- oder sogar Hauptleistungspflicht aus dem Arbeitsvertrag darstellen. Allerdings muss auch hier in jedem Einzelfall das Recht auf informationelle Selbstbestimmung des Arbeitnehmers mit dem Interesse des Arbeitgebers an der Repräsentation seines Unternehmens in dem Netzwerk abgewogen werden.

Geht es um das Verhalten der Arbeitnehmer in einem so-

zialem Netzwerk, so kann der Arbeitgeber in jedem Fall qua Direktionsrecht Handlungen unterbinden, die dem Unternehmen schädlich sein können (falsche Darstellung des Unternehmens in dem sozialen Netzwerk, Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen, beleidigende Äußerungen etc.).

III. Aktivitäten in sozialen Netzwerken als Kündigungsgrund

Aktivitäten der Beschäftigten in sozialen Netzwerken können unter Umständen eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Hat der Arbeitgeber die private Nutzung des Internets verboten oder nutzt ein Arbeitnehmer soziale Medien in exzessivem Umfang während der Arbeitszeiten, so kommt eine Kündigung aufgrund arbeitsvertraglicher Pflichtverletzungen (§§ 611, 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)) in Betracht. Hier ist allerdings aufgrund des „Ultima-ratio-Charakters“ der Kündigung im Einzelfall abzuwägen, ob nicht eine Abmahnung die verhältnismäßigere Lösung bildet. Neben der Nutzung sozialer Netzwerke an sich, kann auch das konkrete Verhalten eines Beschäftigten in einem solchen Netzwerk Anlass zu einer (verhaltensbedingten) Kündigung geben. So liegt es etwa bei strafbarem Verhalten oder beim Verrat von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen. Äußert sich ein Arbeitnehmer in einem sozialen Netzwerk kritisch über seinen Arbeitgeber, kann auch ein solches rufschädigendes Verhalten unter dem Aspekt der Verletzung der arbeitsrechtlichen Rücksichtnamepflicht eine Kündigung rechtfertigen. Allerdings muss hier nach der Art und Deutlichkeit der Kritik und der Größe des mit der Kritik erreichten Personenkreises differenziert werden. Auch kritische Äußerungen eines Arbeitnehmers über seinen Arbeitgeber können unter Umständen vom Grundrecht der Meinungsfreiheit nach Art. 5 Abs. 1 Grundgesetz gedeckt sein.

Geht es um die private Darstellung eines Beschäftigten in einem sozialen Netzwerk, so kommt eine Abmahnung oder bei Wiederholung eine Kündigung allenfalls dann in Betracht, wenn sich ein Arbeitnehmer, der in besonderem Maße für die Außendarstellung des Unternehmens Verantwortung trägt (herausgehobene Position, viele Geschäfts- und Kundenkontakte), in dem sozialen Netzwerk in einer Weise präsentiert, die negative Folgen für den Ruf des gesamten Unternehmens mit sich bringen kann.

Kommt es im weiteren Verlauf zu einem Kündigungsschutzprozess, so können Daten aus sozialen Netzwerken vor Gericht jedenfalls dann verwendet werden, wenn sie unter Einhaltung des Datenschutzrechts gewonnen wurden.

IV. Anspruch des Arbeitgebers auf Herausgabe von Benutzerkonten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Pflegt und verwaltet ein Mitarbeiter Geschäftskontakte über ein soziales Netzwerk, so kann der Arbeitgeber bei

Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Interesse an der Herausgabe des Benutzerkontos, d. h. an der Übermittlung der Zugangsdaten zu diesem Konto, haben. Daten, die der Arbeitgeber zur Weiterführung der Geschäfte des Mitarbeiters benötigt, sind diesem auszuhändigen. Das Benutzerkonto selbst ist jedenfalls dann herauszugeben, wenn es den Namen des Arbeitgebers trägt oder von diesem selbst zur Verfügung gestellt und finanziert wurde. Insoweit kommt eine entsprechende Anwendung des § 667 BGB in Betracht, nach dem der Arbeitnehmer dazu verpflichtet ist, alles herauszugeben, was er im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erlangt hat. Im Hinblick auf Accounts bei rein privat genutzten Netzwerken besteht demgegenüber kein Herausgaberecht des Arbeitgebers.

V. Social Media Richtlinien

Um den Umgang ihrer Mitarbeiter mit sozialen Netzwerken verbindlich zu regeln, bietet sich auch für Hochschulen der Erlass sogenannter Social Media Richtlinien an. In diesen kann zum einen festgelegt werden, ob und in welchem Umfang die (private) Nutzung sozialer Netzwerke während der Arbeitszeit überhaupt gestattet ist. Zum anderen können derartige Richtlinien auch Hinweise auf arbeitsvertragliche oder gesetzliche Pflichten wie die Verschwiegenheitspflicht in Bezug auf Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, die Loyalitäts- und Rücksichtnahmepflicht gegenüber dem Arbeitgeber oder auch die Einhaltung des Urheber- und Persönlichkeitsrechts enthalten. In jedem Fall führt der Erlass entsprechender Social Media Richtlinien zu mehr Rechtssicherheit für Arbeitnehmer im Umgang mit sozialen Netzwerken.

VI. Fazit

Soziale Netzwerke sind aus dem heutigen (Berufs-)Alltag nicht mehr wegzudenken. Sie werden genutzt, um nach Bewerbern zu recherchieren, das Unternehmen (oder auch die Hochschule) im World Wide Web zu repräsentieren und in zunehmendem Maße auch um dienstliche Kontakte zu pflegen. Eine Auseinandersetzung mit den arbeitsrechtlichen Fragestellungen, die die Nutzung sozialer Netzwerke in der Arbeitswelt mit sich bringt, ist daher unerlässlich.

Anmerkungen:

¹ <http://www.heise.de/newsticker/meldung/Jeder-zweite-Personaler-informiert-sich-ueber-Bewerber-im-Internet-1362908.html>

² Vgl. Umfrage des Branchenverbands BITKOM aus dem Jahr 2010, abrufbar unter: http://www.bitkom.org/66721_65790.aspx

Die Vorschrift des § 52a Urheberrechtsgesetz – ein Auslaufmodell?

Dipl.-Jur. Eva-Maria Herring

Für Aufsehen sorgt derzeit ein Urteil des Landgerichts Stuttgart (Urteil vom 27.09.2011 – Az.: 17 O 671/10) zu § 52a UrhG. In diesem wurde die Fernuniversität Hagen verurteilt, es künftig zu unterlassen, ihren Studierenden im Rahmen einer geschlossenen Benutzergruppe Auszüge aus einem im Kröner-Verlag erschienenen Psychologie-Lehrbuch als PDF zur Verfügung zu stellen. Das Urteil hat weitreichende Auswirkungen auf die gesamte Hochschulpraxis, da es längst zum Studienalltag gehört, den Studierenden wissenschaftliche Texte auf digitalem Weg zur Verfügung zu stellen.

I. Hintergrund

Am 27.09.2011 hatte das Landgericht Stuttgart über den Antrag des Kröner-Verlages zu entscheiden, der Fernuniversität Hagen zu untersagen, längere Abschnitte eines seiner Lehrbücher im universitätseigenen Intranet bereitzuhalten. Konkret hatte die Fernuniversität 91 Seiten eines insgesamt 476 Seiten umfassenden Lehrbuches etwa 4.000 Studierenden eines Studiengangs via Intranet zur Verfügung gestellt. Zunächst war den Studierenden sogar die Speicherung als PDF-Datei gestattet; hinterher wurde dann nur noch die Ansicht des Dokuments ermöglicht. Der Verlag sah sich hierdurch in seinem Recht auf öffentliche Zugänglichmachung (§ 19a UrhG) verletzt. Die Fernuniversität hingegen rechtfertigte das Bereithalten des veröffentlichten Auszugs mit § 52a UrhG, der es unter anderem auch Hochschulen erlaubt veröffentlichte Werkteile, Werke geringen Umfangs sowie einzelne Beiträge aus Zeitungen oder Zeitschriften für einen bestimmt abgegrenzten Kreis von Unterrichtsteilnehmern zum Online-Abruf bereitzustellen, soweit dies zu dem angestrebten Zweck geboten und zur Verfolgung nicht kommerzieller Zwecke gerechtfertigt ist. Die Frage, welche Reichweite die Vorschrift einnimmt, hat schon mehrfach zu Streitigkeiten zwischen der Verlagslobby und den Bildungseinrichtungen geführt. Zu einer abschließenden gerichtlichen Klärung kam es bislang nicht, so dass das Urteil des LG Stuttgart erstmals konkrete, verallgemeinerungsfähige Aussagen zu Inhalt und Umfang der Regelung gemacht hat.

II. Die wichtigsten Aussagen des LG Stuttgart

1. Download-Angebot im Umfang von mehr als drei Seiten unzulässig

Nach Auffassung des LG Stuttgart ist es nicht mehr von der Schrankenregelung des § 52a UrhG gedeckt, mehr als drei Seiten eines Werkes (hier des Lehrbuches) bereitzuhalten. Dies gilt zumindest, wenn – wie im vorliegenden Fall – eine dauerhafte Speicherung ermöglicht wird. Um einen Urheberrechtsverstoß zu vermeiden, hätte die Fernuniversität Hagen daher ein Format wählen müssen, welches das dauerhafte Speichern auf den Computern der Studierenden unmöglich macht. Wie schon das Urteil des OLG Frankfurt zu den elektronischen Leseplätzen in Bib-

liotheken (Urteil vom 24.11.2009 – Az. 11 U 40/09) stützte auch das LG Stuttgart seine Begründung im Wesentlichen darauf, dass zwischen den Nutzern der E-Learning Plattform, den Studierenden und der Universität als Anbieter der Plattform unterschieden werden müsse. Während die Studierenden im Rahmen ihrer Privatkopierfreiheit nach § 53 UrhG legal Kopien anfertigen dürften, bestimmten sich die Rechte der Universität als Anbieter der Plattform allein nach § 52a UrhG. Diese Regelung erlaube es Universitäten aber gerade nicht, eine Anschlussnutzung in Form einer dauerhaften Speicherung zu ermöglichen. Nach der Vorstellung des Gesetzgebers sollten durch § 52a UrhG nur solche Nutzungen gestattet werden, wie sie auch im analogen Bereich möglich seien. Die Speicherung auf den Rechnern der Studierenden stelle jedoch eine einfachere und qualitativ höherwertige Vervielfältigung als die analoge Nutzung dar, da die Texte beispielsweise direkt in die eigene Textverarbeitung übernommen werden könnten. Insbesondere sei die Erstellung einer PDF-Datei nicht erforderlich, um den Studierenden das Werk zugänglich machen zu können.

2. Zehn Prozent können noch „kleiner Teil“ eines Werkes sein

Der Anspruch des Verlages auf Unterlassung bestehe darüber hinaus auch, wenn mehr als 10% des Werkes, im vorliegenden Fall also mehr als 48 Seiten, den Studierenden im universitätseigenen Intranet zugänglich gemacht werden. § 52a UrhG erlaube nämlich nur die Zugänglichmachung von „kleinen Teilen“ eines Werkes zu Unterrichtszwecken. Diese Grenze zieht das LG bei 10 % des didaktisch relevanten Umfangs. Für die Berechnung der 10% komme es auf die Textseiten an, die den Studierenden nützen; Inhalte wie Inhaltsverzeichnis, Vorwort oder Einleitung seien dagegen nicht zu berücksichtigen.

3. Veröffentlichung muss der „Veranschaulichung im Unterricht“ dienen

Das LG hielt es für ausreichend, dass die Veröffentlichung der Auszüge aus dem Lehrbuch zumindest hilfreich gewesen ist, um den Unterrichtsstoff besser darzustellen. Die Veröffentlichung diene in diesem Fall bereits der Veranschaulichung im Unterricht. Die Formulierung „im“ Unterricht bedeute nicht, dass die Zugänglichmachung auch

während des Unterrichts – sprich während der Vorlesung – erfolgen müsste. Darüber hinaus müsse der konkrete Inhalt des Werkes auch nicht umfassend im Unterricht behandelt werden, wie es beim Zitatrecht nach § 51 UrhG erforderlich sei. Anforderung sei einzig und allein, dass die veröffentlichten Auszüge zum besseren Verständnis der im Unterricht behandelten Lehren beitragen.

4. Begrenzt abgegrenzter Kreis von Unterrichtsteilnehmern auch bei größerer Teilnehmerzahl

Dass der Kreis der Teilnehmer mit 4.000 Zugangsberechtigten wesentlich größer ausfalle als bei einer Universität mit Präsenzunterricht, spiele ebenfalls keine Rolle. Entscheidend sei ausschließlich, ob der Auszug aus dem Lehrbuch nur einem abgegrenzten Kreis von Personen verfügbar gemacht werde. Im konkreten Fall sei dies durch den mit Benutzernamen und Passwort kontrollierten Zugriff gewährleistet worden, sodass unabhängig von der großen Anzahl der Personen noch ein abgegrenzter Kreis von Unterrichtsteilnehmern vorläge.

5. Gebotenheit der Bereitstellung

Schließlich setzt § 52a UrhG voraus, dass die Bereitstellung des Werkes durch den Unterrichtszweck geboten ist. Hierfür sei nach Auffassung des LG nicht erforderlich, dass die elektronische Zugänglichmachung absolut notwendig ist, um das Unterrichtsziel zu erreichen. Auch könne die Gebotenheit nicht bereits dadurch ausgeschlossen werden, dass die Informationen in analoger Form ohne erheblichen Aufwand beschafft werden könnten. Gerade für Studierende einer Fernuniversität nehme die elektronische Veröffentlichung von Lehrmaterialien, die den Unterricht veranschaulichen, einen besonders hohen Stellenwert ein, da sie zumeist nicht in einer Universitätsstadt leben und deshalb nicht ohne weiteres in einer Präsenzbibliothek auf das gewünschte Werk zugreifen können.

III. Ausblick

Das LG Stuttgart nimmt als erstes Gericht zu dem schon bei Einführung äußerst umstrittenen § 52a UrhG Stellung. Das Urteil als Sieg der Vertragslobby zu verbuchen, wäre wohl verfehlt. So hat das LG in seinen Urteilsgründen die Notwendigkeit der elektronischen Zugänglichmachung von Studienliteratur ausdrücklich anerkannt. Eine ersatzlose Streichung des 2012 auslaufenden § 52a UrhG – wie es der Börsenverein des deutschen Buchhandels stets fordert – wird daher auch in Zukunft nicht zu erwarten sein. Allerdings ist es nach diesem Urteil für Universitäten ratsam, die aufgezeigten quantitativen und qualitativen Grenzen der Nutzung von § 52a UrhG einzuhalten. Universitäten müssen also sicherstellen, dass nicht mehr als drei Seiten abspeicherbar sind. Zudem dürfen maximal 10 % eines Werkes zum Lesen und Ausdrucken zugänglich gemacht werden.

Impressum

Der DFN-Infobrief Recht informiert über aktuelle Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung und daraus resultierende mögliche Auswirkungen auf die Betriebspraxis im Deutschen Forschungsnetz.

Herausgeber

Verein zur Förderung eines Deutschen Forschungsnetzes e. V.

DFN-Verein

Alexanderplatz 1, 10178 Berlin

E-Mail: DFN-Verein@dfn.de

Redaktion

Forschungsstelle Recht im DFN, ein Projekt des DFN-Vereins an der WESTFÄLISCHE WILHELMS-UNIVERSITÄT, Institut für Informations-, Telekommunikations- und Medienrecht (ITM), Zivilrechtliche Abteilung, unter Leitung von Prof. Dr.

Thomas Hoeren

Leonardo-Campus 9

D-48149 Münster

E-Mail: recht@dfn.de

Nachdruck sowie Wiedergabe in elektronischer Form, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des DFN-Vereins und mit vollständiger Quellenangabe.