

# DEN

## infobrief recht

2 / 2021

Februar 2021



### #stayathome auch nach Corona?

Gesetzesentwurf zum Homeoffice wird diskutiert

### „Nachschlagen“ in der Enzyklopädie

LG Koblenz zu Persönlichkeitsrechtsverletzungen auf Wikipedia

### Die Schatten des Reformationsfensters

Warum der geplante Einbau eines Reformationsfensters in die Marktkirche zu Hannover zum Fall für das Urheberrecht wurde

# #stayathome auch nach Corona?

Gesetzesentwurf zum Homeoffice wird diskutiert

von *Steffen Uphues*

Aufgrund der Corona-Pandemie einigten sich Bund und Länder am 20. Januar dieses Jahres auf die Schaffung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung. Nach § 2 Abs. 4 müssen Arbeitgeber Beschäftigten, die Büroarbeit oder vergleichbare Tätigkeiten ausführen, ein Arbeiten im Homeoffice anbieten, sofern keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Verlagerung des Arbeitslebens aus den (Großraum-)Büros ins Homeoffice gilt als ein wichtiger Faktor bei der Eindämmung des Pandemie-Geschehens. Aber auch unabhängig davon ist Bundesarbeitsminister Hubertus Heil bemüht, die Rechte der Arbeitnehmer mit Blick auf das Arbeiten im Homeoffice zu stärken. Der Beitrag soll einen kurzen Überblick zu den aktuellen gesetzgeberischen Bestrebungen und zu der Frage geben, welche Interessen und welche Rechtsgebiete für das Homeoffice maßgeblich sind.

## I. Telearbeit, Homeoffice und mobile Arbeit

Zunächst soll der Begriff des Homeoffice vom Begriff der Telearbeit abgegrenzt werden. Nach § 2 Abs. 7 S. 1 Arbeitsstättenverordnung sind Telearbeitsplätze vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Dieser Begriff ist somit enger zu verstehen als das Homeoffice. Der Arbeitgeber muss zum einen die Dienst Einrichtung finanzieren und installieren – was etwa auch die Verwendung des eigenen Schreibtisches ausschließt. Zum anderen müssen klare vertragliche Vereinbarungen über die Telearbeit getroffen worden sein. Für das Homeoffice gelten deutlich geringere Hürden. Neben diesen beiden Arten gibt es noch den Begriff der mobilen Arbeit. Hiermit ist eine ortsunabhängige Arbeit gemeint. Darunter fällt etwa das Arbeiten aus dem Café um die Ecke. Insofern geht der Begriff noch etwas weiter als der des Homeoffice.

## II. Gesetzesentwurf vom Bundesarbeitsministerium

In vielen Unternehmen werden mittels Arbeits- oder Tarifvertrag oder in Form von Betriebsvereinbarungen Regelungen zum Homeoffice getroffen. Das deutsche Recht teilt den Arbeitnehmern bislang jedoch noch keinen gesetzlichen Anspruch auf die Verrichtung der Arbeitsleistung im Homeoffice zu. Im Oktober 2020 hat Bundesarbeitsminister Hubertus Heil nun innerhalb der Bundesregierung einen ersten Entwurf für ein „Mobile-Arbeit-Gesetz“ vorgelegt. Hierin enthalten war der Plan, dass Arbeitnehmer pro Jahr einen Anspruch auf 24 Arbeitstage im Homeoffice erhalten sollen. Dieses Vorhaben wurde aber von der CDU/CSU nicht positiv bewertet, sodass Heil seinen Entwurf noch einmal überarbeitete.

Mittlerweile ist der Referentenentwurf veröffentlicht. Hierin sind Änderungen der Gewerbeordnung (GewO) und des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB 7 zur gesetzlichen Unfallversicherung) vorgesehen. Ein neuer § 111 GewO soll in Abs. 1 S. 2 den Begriff der mobilen Arbeit definieren. Laut Entwurf arbeitet ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin mobil, wenn er oder sie die geschuldete Arbeitsleistung unter Verwendung von Informationstechnologie außerhalb der Betriebsstätte

entweder von einem Ort oder von Orten seiner oder ihrer Wahl (Nr. 1) oder von einem mit dem Arbeitgeber vereinbarten Ort oder von mit dem Arbeitgeber vereinbarten Orten erbringt (Nr. 2). Möchte ein Arbeitnehmer mobil arbeiten, kann er dies seinem Arbeitgeber mitteilen. Nach § 111 Abs. 1 S. 1 GewO soll er dies mit mindestens drei Monaten Vorlauf tun. Darüber hinaus muss die Mitteilung Angaben zu Beginn, Dauer, Umfang und Verteilung der mobilen Arbeit enthalten. Für den Arbeitgeber ergibt sich infolge der Mitteilung die Pflicht, den Wunsch des Arbeitnehmers mit diesem zu erörtern (§ 111 Abs. 2 GewO). Sofern der Arbeitgeber die mobile Arbeit nicht genehmigen möchte, muss er dies nach § 111 Abs. 3 S. 1 GewO spätestens zwei Monate nach Mitteilung durch den Arbeitnehmer schriftlich begründen. Andernfalls gilt der Wunsch des Arbeitnehmers als genehmigt – jedoch höchstens für die Dauer von sechs Monaten. Im Rahmen der mobilen Arbeit sind die Regelungen des Arbeitsschutzes nach § 111 Abs. 5 GewO regulär zu beachten. Insofern muss der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer mitteilen, wie im Rahmen der mobilen Arbeit für dessen Sicherheit und Gesundheit Sorge getragen wird.

In § 112 GewO finden sich Ausführungen zum Nachweis der Arbeitszeit. Nach Abs. 1 soll eine Orientierung an § 16 des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) erfolgen. Die Norm ist aber in ihrer derzeitigen Fassung vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) als mit EU-Recht unvereinbar eingeordnet (siehe hierzu gleich mehr). Es bleibt demnach erstmal abzuwarten wie der deutsche Gesetzgeber die erforderliche Änderung von § 16 ArbZG umsetzt.

Darüber hinaus sollen mit dem Gesetz offene Lücken im Versicherungsschutz geschlossen werden, genauer gesagt hinsichtlich der Erfassung von Arbeitsunfällen in § 8 SGB 7. Bundesarbeitsminister Heil nennt das Beispiel, dass Eltern, die ihr Kind auf dem Weg ins Büro zur Kindertagesstätte bringen, hierbei Versicherungsschutz genießen. Für Eltern, die vom Homeoffice zur Kindertagesstätte und von dort wieder zurückfahren, gelte bislang hingegen kein Versicherungsschutz. Durch das Einfügen von § 8 Abs. 2 Nr. 2a SGB 7 soll dies geändert werden. Wie auch bei den anderen geplanten Änderungen ist jedoch zu beachten, dass bislang lediglich der Referentenentwurf vorliegt. Welche Vorschläge es in das finale Änderungsgesetz schaffen, bleibt abzuwarten.

### III. Rechtliche Debatte rund ums Homeoffice

Im Wesentlichen lässt sich die rechtliche Debatte zum Homeoffice anhand zweier Fragen führen. Zum einen ist die Grundsatzentscheidung zu treffen, ob der Gesetzgeber den Arbeitnehmern einen Anspruch auf Homeoffice verschafft. Zum anderen ist darüber hinaus zu beurteilen, wie das Arbeiten im Homeoffice sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer gewinnbringend ausgestaltet werden kann.

#### 1. Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Bei der Frage, ob ein Anspruch auf Homeoffice überhaupt bestehen soll, prallen die Interessen zweier gegensätzlicher Parteien aufeinander: die der Arbeitgeber und die der Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber kann sich auf seine unternehmerische Freiheit berufen, nach der er seinen Betrieb grundsätzlich aufstellen und leiten kann, wie es ihm beliebt. Arbeitnehmer möchten ihr Berufsleben gerne mit dem Privat- und insbesondere dem Familienleben „unter einen Hut bringen“. Darüber hinaus ist in Corona-Zeiten auf den Arbeitsschutz und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers hinzuweisen. So wird etwa diskutiert, ob in derartigen Ausnahmesituationen aufgrund einer allgemeinen Rücksichtnahmepflicht des Arbeitgebers (§ 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch) ein Anspruch auf Homeoffice aus dem Arbeitsvertrag hergeleitet werden könnte. Hintergrund ist ein möglicherweise gegenüber dem Homeoffice deutlich erhöhtes Infektionsrisiko. Dies gilt gerade mit Blick auf Arbeitnehmer, die in Großraumbüros arbeiten oder deren spezifische Tätigkeit dem Einhalten der Abstandsregelungen entgegensteht. Das Arbeitsgericht Augsburg entschied in einem Urteil vom 7. Mai 2020, dass Arbeitnehmern auch in Zeiten der Corona-Pandemie grundsätzlich kein Anspruch auf ein Arbeiten aus dem Homeoffice zusteht. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber seinen Schutzpflichten aus § 618 Abs. 1 BGB und aus dem Arbeitsschutzgesetz nachkommt. Hiernach müssen Maßnahmen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer getroffen werden, bspw. ist zu prüfen, ob Mitarbeitern ein Einzelbüro zugeteilt werden kann. Wie oben schon angesprochen, gilt derzeit allerdings die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung. Hiernach muss Arbeitnehmern in Bürotätigkeit grundsätzlich das Arbeiten im Homeoffice angeboten werden. Die Verordnung ist an die Corona-Pandemie gebun-

den und gilt zunächst bis zum 15. März 2021. Es ist allerdings davon auszugehen, dass der zeitliche Geltungsbereich der Verordnung verlängert wird.

Es ist ebenfalls zu überlegen, in welchen Branchen ein solcher Anspruch überhaupt gelten soll. Es gibt zahlreiche Tätigkeiten, die sich nicht im Homeoffice realisieren lassen – man denke nur einmal an Friseure oder Feuerwehrfrauen. Ebenfalls ist zu bedenken, dass es für kleinere Unternehmen schwerer sein dürfte, für Homeoffice-gerechte Strukturen und eine angemessene Ausstattung der Arbeitnehmer zu sorgen. Eventuell ließe sich hier im Gesetz eine Regelung treffen, die eine klare Pflicht nur für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen mit einer gewissen Mindestgröße normiert.

Darüber hinaus stellt sich in umgekehrten Rollen regelmäßig die Frage, ob sich aus § 106 GewO für den Arbeitgeber ein Direktionsrecht ergibt, Arbeitnehmer zum Arbeiten im Homeoffice zu verpflichten. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg hatte dies – für Normalbedingungen – in einem Urteil vom 10. Oktober 2018 verneint.<sup>1</sup> Die Entscheidung stützte sich dabei unter anderem darauf, dass den Arbeitgebern eine Möglichkeit zur Interaktion mit den Kollegen geboten werden müsse. In Ausnahmesituationen wie der Corona-Pandemie ist dieses Argument aufgrund der Abstandsregelungen und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zu vernachlässigen. Es sind vielmehr Arbeitsbedingungen gefordert, unter denen sich die Arbeitnehmer auf physischer Ebene möglichst wenig begegnen. Insofern dürfte das Direktionsrecht aus § 106 GewO in derartigen Situationen – je nach Ausgestaltung des Einzelfalls – auch die Verweisung ins Homeoffice umfassen.<sup>2</sup>

## 2. Was ist beim Homeoffice zu beachten?

Beim Arbeiten im Homeoffice gilt es, verschiedene Aspekte zu berücksichtigen. Ein Augenmerk sollte auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften gelegt werden. Das beginnt damit, dass einfache Grundregeln vom Arbeitnehmer einzuhalten sind. Auch ins Homeoffice mitgenommene Unterlagen können unter den Anwendungsbereich der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) fallen und sollten somit

zu Hause entsprechend gegen einen unbefugten Zugriff gesichert werden. Dies gilt in gleichem Maße für das Endgerät, das der Arbeitnehmer im Homeoffice nutzt. Erforderlich ist dies nicht allein mit Blick auf das Datenschutzrecht, sondern auch mit Blick auf mögliche Geschäftsgeheimnisse, deren Offenlegung der Arbeitnehmer zu verhindern hat. Sollte hinsichtlich vorhandener personenbezogener Daten eine „Datenpanne“ eintreten, kann eine Meldung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde und der betroffenen Person (Art. 33, 34 DSGVO) erforderlich werden.<sup>3</sup> Denkbare Beispiele wären Hacker-Angriffe per Mail, unbefugte Datenzugriffe oder auch der Diebstahl des – womöglich sogar nicht gesperrten – Endgeräts.

Die Kosten, die einem Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit im Homeoffice entstehen, sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen. In der Praxis stellen die Arbeitgeber den Arbeitnehmern häufig die benötigte Hard- und Software zur Verfügung. Darüber hinaus dürften den Arbeitnehmern für Materialien, die für die Verrichtung der Arbeit erforderlich sind (Stifte, Büroklammern, usw.), nach § 670 BGB ein Aufwendungsersatzanspruch gegen den Arbeitgeber zustehen. Hinsichtlich weiterer Kosten aus dem Bereich des Arbeitnehmers, wie etwa Aufwendungen für Strom, Heizung oder Internet, ist umstritten, ob der Arbeitgeber diese zu Teilen übernehmen muss. Gerade sofern ein Arbeitnehmer anteilig nur wenige Tage im Homeoffice arbeitet, kann vertraglich festgehalten werden, dass zusätzliche Kosten durch das vereinbarte Gehalt abgegolten sind. Allerdings ist die Zulässigkeit einer solchen Vereinbarung noch nicht abschließend von der Rechtsprechung entschieden. Auch hinsichtlich der Mietkosten fehlt es noch an einer Orientierung durch die Rechtsprechung. Es ist jedoch davon auszugehen, dass eine auf die Mietkosten bezogene Zahlungsverpflichtung der Arbeitgeber nicht besteht. Etwas anderes könnte höchstens gelten, sofern ein Arbeitnehmer dauerhaft zur Arbeit im Homeoffice verpflichtet ist.

Auch im Homeoffice haben Arbeitgeber ihre arbeitsschutzrechtlichen Pflichten hinsichtlich der Sicherheit des Arbeitsplatzes wahrzunehmen. Diese ergeben sich aus dem Arbeitsschutzgesetz und im privatrechtlichen Bereich aus § 618 BGB. Regelungen der Arbeitsstättenverordnung gelten nur, sofern auch ein Telearbeitsplatz eingerichtet ist und sind nach dem hier zugrunde gelegten Verständnis von „Home-

<sup>1</sup> Siehe hierzu Uphues, Ich werde ihm ein Angebot machen, das er ablehnen kann, DFN-Infobrief 02/2019.

<sup>2</sup> Siehe zur Rechtslage im Beamtenverhältnis Mc Grath, Zuhause ist es doch nicht am schönsten?, DFN-Infobrief 06/2020.

<sup>3</sup> Siehe hierzu Uphues, Der Feind in meinem Netz – Teil 1, DFN-Infobrief 01/2020 sowie Uphues, Der Feind in meinem Netz – Teil 2, DFN-Infobrief 02/2020.



office“ auf dieses nicht anwendbar. Die Schutzpflichten des Arbeitgebers kollidieren bei einer Tätigkeit im Homeoffice mit Art. 13 Grundgesetz (GG), der Unverletzlichkeit der Wohnung. Hiernach ist ein Arbeitgeber – vorbehaltlich etwaiger vertraglicher Vereinbarungen – nicht dazu berechtigt, die Wohnung des Arbeitnehmers ohne dessen Willen zu betreten. Selbst wenn eine Besichtigung vor Ort erfolgt, hat der Arbeitgeber keinen Einfluss darauf, dass Hinweise und Verbesserungsvorschläge durch den Arbeitnehmer auch tatsächlich dauerhaft umgesetzt werden. Insofern ist der Arbeitsschutz im Homeoffice wohl sinnvollerweise auf organisatorische Anweisungen und weitere Hinweise durch den Arbeitgeber zu beschränken.

Im Zuge der verschwimmenden Grenzen von Berufs- und Privatleben im Homeoffice kann es auch zu rechtlichen Abgrenzungsschwierigkeiten bezüglich der Arbeitnehmerhaftung kommen. Grundsätzlich ist es – auch im Homeoffice – so, dass Arbeitnehmer im Rahmen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs nicht für grobe Fahrlässigkeit und Vorsatz haften. Diese Privilegierung gilt jedoch nur bei Verrichtung der Arbeit. Im Homeoffice lässt sich nun je nach Situation nicht zweifelsfrei bestimmen, ob eine private oder eine betriebliche Situation vorliegt. So verbleiben etwa die Geräte, die zur Arbeit genutzt werden, auch nach Feierabend im privaten Bereich; ebenso haben teilweise auch weitere Haushaltsangehörige Zugriff zu diesen Geräten oder könnten diese (unbeabsichtigt) beschädigen. Um diesem Problem gerecht zu werden, lassen sich Haftungsvereinbarungen treffen. Insbesondere können hierbei Privatnutzungsverbote geregelt werden. Darüber hinaus sollten die Arbeitnehmer zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Arbeitsgeräten angehalten werden.

Die Frage, inwiefern das Homeoffice bei der Steuererklärung absetzungsfähig ist, bringt auch noch das Steuerrecht in den bunten Strauß der relevanten Rechtsgebiete ein. Gerade mit Blick auf den Lockdown im Frühjahr 2020 und die bald zu erstellenden Steuererklärungen wird es an dieser Stelle sicher zu Lerneffekten und leichten Verschiebungen in der rechtlichen Bewertung kommen. Bundesarbeitsminister Heil hat beispielsweise eine Lockerung hinsichtlich der räumlichen Ausgestaltung im Homeoffice ins Spiel gebracht. Bislang sei bei der Frage nach der steuerlichen Absetzung erforderlich, dass für die Arbeit im Homeoffice ein festes Arbeitszimmer vorhanden ist. Dies berücksichtige aber aus Sicht von Heil nicht die Lebensrealität vieler Arbeitnehmer.

Darüber hinaus lauert die Gretchenfrage: „Wie hältst du es mit der Zeiterfassung?“ Der EuGH hatte in einem Urteil vom 14. Mai 2019<sup>4</sup> entschieden, dass Arbeitgeber ein objektives und verlässliches System zur Erfassung der Arbeitszeit nutzen müssen. Diese Entscheidung ist allerdings von den einzelnen Mitgliedstaaten umzusetzen. Bisher existiert im ArbZG keine Regelung, nach der ein Arbeitgeber die Arbeitszeit seiner Mitarbeiter in vollem Umfang erfassen muss – § 16 ArbZG ist in seiner derzeitigen Fassung europarechtswidrig. Somit ist der deutsche Gesetzgeber dazu aufgerufen, eine Regelung in das ArbZG einzuführen, die das EuGH-Urteil angemessen umsetzt. Hierbei ist auch das Recht auf informationelle Selbstbestimmung der Arbeitnehmer zu beachten. Eine Zeiterfassung durch Fingerprint-Systeme oder ähnliche digitale Lösungen dürfte als unzulässig eingeordnet werden. Angesichts des Grundsatzes der Datensparsamkeit sollte der Gesetzgeber bei der Umsetzung des Urteils Lösungen anvisieren, die mit weniger Datenerfassung auskommen – etwa Magnetkarten, Stechuhrer oder schriftliche Protokollierung. Für die Arbeitgeber gilt es an dieser Stelle, die genaue Ausgestaltung der Änderungen abzuwarten.

Einige dieser rechtlichen Fragen lösen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebs- bzw. Personalrats aus. Der Personalrat hat nach § 70 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) ein Vorschlagsrecht. Dieses gilt unter anderem bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG sowie für die Gestaltung der Arbeitsplätze nach § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG. Insofern können Vorschläge zur Umsetzung von Homeoffice-Angeboten unterbreitet werden. Ebenfalls besteht die Möglichkeit, auf die Formulierung von Dienstvereinbarungen zum Homeoffice hinzuwirken. Die Mitwirkung des Personalrats ist darüber hinaus erforderlich, sofern der Arbeitgeber Maßnahmen zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle nach § 75 Abs. 3 Nr. 17 BPersVG ergreifen möchte. Hinsichtlich solcher Maßnahmen ist jedoch in besonderem Maße die Wahrung datenschutzrechtlicher Regelungen zu beachten.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Aktenzeichen C-55/18.

<sup>5</sup> Siehe hierzu Wellmann, Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser!, DFN-Infobrief 10/2020.

## IV. Fazit und Konsequenzen für die Praxis in wissenschaftlichen Einrichtungen

Für wissenschaftliche Einrichtungen dürfte es spannend bleiben, die Debatte zum Homeoffice zu verfolgen. Je nach gesetzlicher Ausgestaltung wäre es erforderlich, eine Infrastruktur zu schaffen, in welcher ein mobiles Arbeiten bestmöglich realisiert werden kann. Mit Blick auf die Datensicherheit könnte es vorteilhaft sein, den Arbeitnehmern abweichend von der Marschroute „bring your own device“ Endgeräte zur Verfügung zu stellen, die auf eine Arbeitsnutzung beschränkt sind und entsprechende Zugangsbeschränkungen vorsehen. Ebenso dürfte es sich – schon im Vorfeld – anbieten, die Arbeitnehmer für Homeoffice-spezifische Sicherheitsrisiken zu sensibilisieren. Interessant ist, dass der Gesetzentwurf des Bundesarbeitsministeriums den Begriff der mobilen Arbeit verwendet. Beim Arbeiten im Restaurant oder im Park ergeben sich gerade hinsichtlich des Datenschutzes und der Datensicherheit noch einmal höhere Hürden zur Einhaltung der geltenden Regelungen. Die Arbeitnehmer sollten diesbezüglich auch auf einfache Sicherheitsvorkehrungen wie den Sichtschutz für den Bildschirm hingewiesen werden. Ebenso sind die Verpflichtungen des Arbeitgebers zum Arbeitsschutz schwerer umzusetzen. Es ist demnach mit Spannung abzuwarten, ob der Gesetzgeber auch tatsächlich auf ein mobiles Arbeiten in diesem Sinne oder mit den angestrebten Änderungen aufs Homeoffice abzielt.

# „Nachschlagen“ in der Enzyklopädie

LG Koblenz zu Persönlichkeitsrechtsverletzungen auf Wikipedia

von Marten Tiessen

Die Onlineenzyklopädie Wikipedia ist mit über 53 Millionen Artikeln inzwischen zu dem Nachschlagewerk schlechthin avanciert. Die gemeinnützige Plattform hat die Wissensvermittlung revolutioniert, musste sich aber auch immer wieder lauter Kritik stellen. Ein Kritikpunkt stellt die Anonymität vieler Autoren dar, die einen Anreiz bieten soll, Artikel zu unlauteren Zwecken zu manipulieren. Autor kann grundsätzlich jeder werden, auch ohne Registrierung. Das 2008 eingeführte Sichtungssystem filtert zwar offensichtliche Verstöße, ist aber gerade bei Nischenthemen fehleranfällig. In einem aktuellen Fall musste das Landgericht (LG) Koblenz darüber entscheiden, ob der Eingriff eines Autors in einen Wikipedia-Artikel eine Persönlichkeitsrechtsverletzung darstellt. So manch einen Wissenschaftler dürfte dieses Urteil interessieren.

## I. Der eigene Wikipedia-Artikel

Die Artikel der Wikipedia betreffen einige Menschen unmittelbarer als andere. Das Interesse dürfte besonders groß sein, wenn man selbst Sujet des Artikels ist. Dementsprechend verständlich ist der Impuls, auf die Darstellung der eigenen Person Einfluss zu nehmen, Unrichtiges korrigieren und diffamierende Inhalte entfernen zu lassen. Folgt man diesem Drang, befindet man sich schnell auf einer Gratwanderung zwischen dem berechtigten Interesse an ausgeglichener Berichterstattung und einer geschönten Selbstwahrnehmung. Forderungen nach Korrektur des eigenen Wikipedia-Artikels begegnen daher schnell einer gewissen Skepsis. Das bedeutet allerdings nicht, dass sie immer unberechtigt sein müssen. Manche Eintragungen sind nicht nur polemisch, sondern verzerren derart die Realität, dass sie eine Persönlichkeitsrechtsverletzung darstellen.<sup>1</sup> Um festzustellen, wann diese Schwelle überschritten ist, bedarf es juristischen Zehenspitzengeföhls. Dieses musste das LG Koblenz in einem aktuellen Fall beweisen (Urteil vom 14.1.2021 – Az. 9 O 80/20).

## II. Der Fall vor dem LG Koblenz

In dem betroffenen Fall ist der Kläger ein Komponist sowie politischer und völkerrechtlicher Autor, dem ein eigener Wikipedia-Artikel gewidmet ist. Der Beklagte, der schon jahrelang als Autor auf Wikipedia tätig ist, hat wiederholt tendenziöse Bearbeitungen auf der Plattform vorgenommen. In dem entscheidenden Artikel hat er mehrere falsche Behauptungen über die Arbeit des Klägers und dessen Ansichten gemacht. Unter anderem hat er den Kläger als „isländische[n] Hauptvertreter des Antizionismus“ bzw. „als isländische[n] Hauptverfechter antiisraelischer und antiamerikanischer Theorien“ bezeichnet.

Das Gericht entschied, dass dem Kläger ein Anspruch auf Geldentschädigung in Höhe von 8.000 Euro sowie Schadensersatz in Höhe von 2.085,95 Euro zustehe. In der Bearbeitung des Wikipedia-Artikels liege eine schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts, durch die dem Kläger immaterielle Schäden entstanden seien. Das Gericht stellte fest, dass hier die Abwägung zwischen Persönlichkeitsrechten des Klägers und dem Recht des Beklagten auf Meinungs- und Medienfreiheit zugunsten des Klägers ausginge.

<sup>1</sup> Siehe auch zur Persönlichkeitsrechtsverletzung durch unvollständig wiedergegebene Zitate Röttgen, Die Gedanken sind frei – Worte nicht unbedingt, DFN-Infobrief 02/2018.

Sofern man als Autor den öffentlichen Diskurs suche, sei ein eigener Eintrag auf Wikipedia grundsätzlich hinnehmbar. Das beinhalte auch Kritik oder Tatsachen, die den Betroffenen negativ darstellen. Denn ein Recht auf eine für den Betroffenen ausschließlich positive Darstellung gebe es nicht. Etwas anderes gelte dagegen für unwahre Tatsachenbehauptungen sowie einseitig verzerrende Darstellungen, die sich nicht an sachlichen Kriterien orientieren. In diese beiden Kategorien seien aber die Einträge des Beklagten einzuordnen, die in ihrer Gesamtheit eine schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzung darstellen. Zwar habe der Kläger auch kontroverse Meinungen vertreten, diese seien von dem Beklagten aber falsch dargestellt worden. Der Beklagte habe auch nicht versucht, seine Position im Verfahren näher zu begründen. Durch die Einträge des Beklagten sei das Ansehen des Klägers stark geschädigt worden, vor allem, wenn man die große Reichweite der Online-Enzyklopädie berücksichtige. Diese schwerwiegende Verletzung des Persönlichkeitsrechts berechne den Kläger zu einer Entschädigung. Die Geldentschädigung diene sowohl der Genugtuung des Opfers als auch der Prävention vor ähnlichen Taten. Da der Kläger bereits in anderen Beiträgen ähnlich tendenziöse oder falsche Einträge vornahm, ging das Gericht von vorsätzlichem und schuldhaftem Handeln aus.

### III. Fazit und Praxishinweis

Für wissenschaftliche Autoren, die mit ihren Publikationen Einfluss auf den öffentlichen Diskurs nehmen, dürfte das Urteil einige Relevanz haben. Zunächst ist interessant, dass man sich gegen einen persönlichen Wikipedia-Artikel an sich nur schwer wehren kann. Dem liegt die Logik zugrunde, dass wer sich öffentlich äußert, auch mit öffentlicher Replik rechnen muss. Vielen Wissenschaftlern mag eine öffentliche Diskussion sogar willkommen sein, solange sie wissenschaftlicher Natur ist. Allerdings lösen manche Aussagen langanhaltende Kontroversen aus, die nicht nur die eigene Arbeit, sondern auch die eigene Person betreffen. Welch heftige Reaktionen Äußerungen nach sich ziehen können, zeigt allein die Antisemitismusdebatte um den Historiker und Politikwissenschaftler Achille Mbembe. Umso schlimmer ist es, wenn die eigenen Aussagen von vornherein verzerrt oder falsch dargestellt wurden. Der daraus resultierende Schaden lässt sich mit Geld häufig gar nicht beziffern. Dennoch kann sich der Rechtsweg lohnen. Eine Rechtsverfolgung und die daraus resultierende gerichtliche Entscheidung wirken zum einen präventiv, können zum

anderen aber auch bei der eigenen Rehabilitierung helfen.<sup>2</sup> Interessant ist, dass das LG Koblenz in seiner Bewertung auch die internen Vorgaben von Wikipedia berücksichtigte, in denen gefordert wird, dass Kritik an lebenden Personen nur vorgetragen werden soll, wenn sie für die Aussage des Artikels relevant ist und nicht überproportional viel Raum einnimmt.

Das bedeutet aber auch, dass ein Rechtsverfahren nicht vor-schnell angestrebt werden sollte, sobald der eigene Wikipedia-Artikel unliebsame Kritik enthält. Diese kann durchaus berechtigt und notwendig für eine ausgeglichene Darstellung sein. Dazu gehören auch kritikwürdige Positionen, die man in der Vergangenheit vertreten, inzwischen aber revidiert hat. Es ist nicht die Aufgabe der Rechtsprechung etwaige Befindlichkeiten des Betroffenen zu schützen, sondern auch der Meinungsfreiheit der Berichterstatter und dem Interesse der Öffentlichkeit an ungeschönten Artikeln genügend Raum zu geben. Nur in Ausnahmefällen dürfte das Persönlichkeitsrecht des Betroffenen schwerer wiegen. Bevor man den Weg zum Gericht beschreitet, lohnt es sich daher, mit sich selbst ins Gericht zu gehen.

---

<sup>2</sup> Zu den Schwierigkeiten gegen Persönlichkeitsrechtsverletzungen im Internet vorzugehen, siehe auch Tiessen, Sag mir deinen Namen und ich sag dir, was du bist, DFN-Infobrief Recht 05/2020



# Die Schatten des Reformationsfensters

Warum der geplante Einbau eines Reformationsfensters in die Marktkirche zu Hannover zum Fall für das Urheberrecht wurde

von Maximilian Wellmann

500 Jahre Reformation. Anlässlich dieses Jubiläum 2018 entschied die evangelische Kirchengemeinde Hannover „das Reformationsfenster“ des Künstlers Markus Lüpertz in die Marktkirche Hannover einzubauen. Gestiftet wurde das ca. 150.000 Euro teure Fenster dabei von keinem geringeren als Altbundeskanzler Gerhard Schröder. Die Rechnung hatte die Kirchengemeinde dabei aber ohne die Erben des Architekten der Marktkirche gemacht. Zwei Jahre und ein Rechtsstreit später, hat das LG Hannover nun in erster Instanz entschieden, das Fenster darf eingebaut werden. Von welchen Erwägungen sich das Gericht leiten ließ und weshalb die Entscheidung auch für Hochschulen und Forschungseinrichtungen von Relevanz ist, soll Gegenstand des nachfolgenden Infobriefs sein.

## I. Sachverhalt

In dem Rechtsstreit vor dem Landgericht (LG) Hannover standen sich die evangelische Kirchengemeinde Hannover und der Erbe des Architekten Dieter Oesterlen gegenüber, der den Wiederaufbau der Marktkirche nach dem 2. Weltkrieg federführend gestaltet hatte. Corpus Delicti des Rechtsstreits war dabei ein durch den Künstler Markus Lüpertz entworfenes Buntglasfenster, das eine barfüßige Figur im weißen Gewand - und fünf schwarze Fliegen zeigt. Die Idee für das dreizehn Meter hohe Fenster wurde dabei vermutlich von der Legende inspiriert, wonach Luther auf der Wartburg mit dem Tintenfass nach einer Fliege warf, die ihn belästigte und seiner Meinung nach vom Teufel geschickt worden war.

Oesterlen, der bereits 1994 verstorben war, kam es seinerzeit beim Wiederaufbau der Kirche darauf an störende Einbauten der Vorkriegszeit zu beseitigen und die ursprüngliche Form einer spätgotischen Hallenkirche insoweit zu rekonstruieren, als dass der ursprüngliche Eindruck mit seiner „großartigen Einfachheit“ wiederhergestellt werden sollte. Diese großartige Einfachheit kam dabei auch in den nur sehr schwach eingefärbten, hellen und motivlosen Fenstern der Kirche zum Ausdruck.

Durch den geplanten Einbau des mit zahlreichen zeitgenössischen Motiven versehenen stark farbigen „Reformationsfensters“ sah der Erbe den Charakter der großartigen Einfachheit jedoch entwertet und klagt daher auf ein Unterlassen des Einbaus. Seine Klagebefugnis ergab sich dabei aus § 29 Abs. 1 Urheberrechtsgesetz (UrhG), da er nach letztwilliger Verfügung Inhaber des Urheberrechts am gesamten Werk vom verstorbenen Dieter Oesterlen geworden war.

Gegen die vorgebrachte Verletzung des Urheberrechts wandte sich die evangelische Kirchengemeinde Hannover. Sie führte an, dass dem Einbau des Reformationsfensters nicht nur rein ästhetische Gründe zugrunde lägen, sondern insbesondere auch liturgische Erwägungen. Zudem sei das urheberrechtliche Änderungsverbot nicht betroffen, da bei einer Abwägung des Bestandsinteresses gegenüber dem Änderungsinteresse, letztgenanntes überwiege.

## II. Der Kircheninnenraum als persönlich geistige Schöpfung

Um eine Verletzung des Urheberrechts zu begründen bedarf es eines Eingriffs in einen urheberrechtlichen Schutzgegenstand, der nicht gerechtfertigt werden kann. Der durch die evange-

liche Kirchengemeinde geäußerten Rechtsauffassung, der Innenraum der Marktkirche sei schon kein schutzfähiges Werk der Baukunst i.S.d. § 2 Abs. 1 Nr. 4 UrhG, ist das Gericht jedoch entgegengetreten. Ein Schutz kann ein Werk der Baukunst danach zwar nur genießen, wenn es aus der Masse des alltäglichen Bauschaffens herausrage, dies sei aber für den Innenraum der Marktkirche zu bejahen.

Hier war hervorzuheben, dass durch die ausschließliche Verwendung schlichten roten Backsteins und den nur zehn schwach eingefärbten Fenstern in den Seitenschiffen, sich für den gotischen Hallenraum ein schöpferisches Gepräge ergab, dass sich durch fehlende Ausschmückungen und bewusst behaltene kleinere Beschädigungen charakterisierte. Das Gericht betont dabei, dass für einen urheberrechtlichen Schutz nicht immer höher herausragende Gestaltungshöhen erreicht werden müssten („Meilenstein der Kirchenbaukunst“), sondern gerade auch architektonische Umsetzungen schutzfähig seien, die vom Gedanken auf Verzicht, Schlichtheit und Einfachheit geprägt seien. Diese Einfachheit sei dabei durch die ausschließliche Verwendung unverputzten roten Backsteins für die Wände, die Decken und den Boden sowie die schlicht gehaltenen Fenster der Marktkirche zum Ausdruck gekommen. In ihrem ästhetischen Gesamteindruck hebe sich die Marktkirche damit deutlich von anderen Backsteinkirchen im norddeutschen Raum ab, sodass es sich bei dem Innenraum der Marktkirche um ein schutzfähiges Werk der Baukunst im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 4 UrhG handele.

### III. Eingriff in das Urheberrecht durch den Einbau des Reformationsfensters?

Nachdem das Gericht die Schutzfähigkeit des Innenraums der Marktkirche bejaht hatte, ging es im nächsten Schritt darum zu prüfen, ob durch den geplanten Einbau des Reformationsfensters ein Eingriff in das Urheberrecht vollzogen würde. Dies bejahte das Gericht, indem es eine Änderung des Werkes annahm und nicht nur eine Entstellung im Sinne des § 14 UrhG.

Da eine Änderung des Werkes regelmäßig tiefgreifender als eine Entstellung wirkt, prüfte das Gericht zunächst das im Urheberrecht stillschweigend bestehende Änderungsverbot. Hiernach darf der Eigentümer des Werkoriginals (die evangelische Kirchengemeinde Hannover) grundsätzlich keine in das

Urheberrecht eingreifende Änderungen an dem Werk vornehmen (vgl. BGH Urt. v. 19.3. 2008 – I ZR 166/05). Vorausgesetzt wird dabei für Werke der Baukunst ein Eingriff in die körperliche Substanz der geschützten baulichen Gesamtgliederung und Gestaltung des Innenraums. Dies sei jedoch durch die Entfernung des bisher einfach farbigen Fensters und den Neueinbau des motivreichen Reformationsfensters gegeben, würde hierdurch doch in den Bestand und die Unversehrtheit des Werkes eingegriffen. Durch das Reformationsfenster würde ein neuer „Blickfang“ im südlichen Seitenschiff geschaffen, das bisher von großer Einfachheit und Schlichtheit geprägt war, sodass im Ergebnis das Werk abgeändert und das Urheberrecht an dem geschützten Kircheninnenraum verletzt würde.

### IV. Rechtfertigung des Eingriffs

Ein Eingriff in das Urheberrecht kann jedoch gerechtfertigt sein, wenn eine erforderliche Interessenabwägung zwischen den Interessen des Urhebers und denen des Eigentümers, ein Überwiegen der letztgenannten ergibt. Hierbei ist auf der einen Seite das legitime Interesse des Urhebers seine architektonischen Vorstellungen zu verwirklichen gegen die Belange des Eigentümers abzuwägen, insbesondere gegen sein Interesse, die Kirche ihrer Zweckbestimmung entsprechend zu nutzen. Dabei hat schon der Bundesgerichtshof (BGH) in einer früheren Entscheidung deutlich gemacht, dass das liturgische Interesse einer Kirchengemeinde an einem Umbau schwerer wiegen kann als das Erhaltungsinteresse des Urhebers.

Im konkreten Fall der Marktkirche zu Hannover stellte das LG Hannover zugunste des Urhebers fest, dass der Einbau des Reformationsfensters die Gesamtwirkung des Innenraums erheblich verändern würde und sich der Einbau nur bedingt in den Innenraum der Marktkirche einfüge. Insgesamt weise er im Gesamtgepräge eher einen „störenden“ Charakter auf, was besonders darauf zurückzuführen sei, dass schon durch kunstgeschichtliche Änderungen eine deutliche Trennung zwischen dem gotischen Kircheninnraum und einem zeitgenössischen modernen Glaskunstwerk bestehe. Auch einem durchschnittlichen Betrachter bleibe es danach nicht verborgen, dass das Fenster aus einer anderen Epoche stamme. Auch der reiche Motivschatz des Reformationsfensters setze sich insoweit in Widerspruch zu den restlichen schlichten und kaum farbigen Fenstern. Das Gericht stellte jedoch auch fest, dass die Interessen des Urhebers dadurch beschränkt werden, dass es

sich bei der Kirche um ein Werk der Baukunst handele, dessen Gebrauchszweck, nicht zuletzt die Durchführung der Liturgie sei. Daher musste der Urheber grundsätzlich damit rechnen, dass die Kirche aus religiösen Gründen umgestaltet wird bzw. religiöse Gegenstände in die bestehende Gestaltung eingebracht werden. Entgegenhalten lassen muss sich der Urheber im konkreten Fall zudem, dass seine Innenraumgestaltung nicht die erste war, sondern sich diese vielmehr in eine Abfolge unterschiedlicher Gestaltungen im Laufe des Jahrhunderts einfügt.

Zugunsten der beklagten evangelischen Kirchgemeinde wertete das Gericht ihr verfassungsrechtlich verbürgtes kirchliches Selbstbestimmungsrecht Art. 140 Grundgesetz (GG) i.V.m. Art. 137 Abs. 3 S. 1 Weimarer Reichsverfassung (WRV) und das Grundrecht der Religionsfreiheit (Art. 4 GG). Auch die Gestaltung von Kircheninnenräumen sei von diesen beiden Rechten geschützt und daher gegen die Interessen des Urhebers in Ansatz zu bringen. Für den Einbau des Reformationsfensters dränge sich danach ein religiöser Hintergrund auf. Zudem sei anlässlich des Reformationsjubiläums im Jahr 2018 zu berücksichtigen, dass das Fenster als wegweisendes Ereignis für das Christentum eingebaut werden sollte. Nicht zuletzt solle das Motiv die Erinnerung an die Reformation lebendig halten und auch Einzug in kirchliche Predigten finden. Die Kammer stellte überdies fest, dass ein religiöses Interesse nicht allein deshalb verneint werden könne, weil das Fenster auch als „Hingucker“ ausgewählt wurde. In der Gesamtabwägung sah es das LG Hannover danach als gegeben an, dass religiöse Aspekte für den Einbau des Reformationsfensters ursächlich waren und die persönlichkeitsrechtlichen Interessen des Urhebers überwogen.

Im Ergebnis fiel die Interessenabwägung damit zugunsten der beklagten evangelischen Kirchengemeinde Hannover aus, die das Fenster nunmehr einbauen dürfe. Das Urteil ist jedoch nur ein vorläufiges, da noch nicht in Rechtskraft ergangen und noch die Möglichkeit besteht, dass der unterlegene Erbe Oesterlens noch Berufung einlegt.

## V. Fazit

Eine facettenreiche Entscheidung, die die Komplexität des Urheberrechts einmal mehr verdeutlicht. Auch für Hochschulen und Forschungseinrichtungen ist die Entscheidung von Interesse, manifestiert sie doch den Grundsatz, dass Werke der Baukunst nicht einfach so mit Rücksicht auf das grundsätzliche Änderungsverbot umgestaltet werden können. Will man sich nicht auf einen Rechtsstreit mit ungewissem Ausgang verlassen, sind bauliche Änderungen an solchen Werken mit dem Urheber oder seinen Erben im Einvernehmen abzustimmen. Die skizzierte Entscheidung stellt insofern einen Sonderfall dar, da hier letztlich die verfassungsrechtlich verbrieft Religionsfreiheit den Interessen des Eigentümers zum Durchbruch verhalf. Hochschulen und Forschungseinrichtungen werden sich hierauf jedoch nicht berufen können. Das jedoch auch Hochschulen eine Reihe von Gebäuden der Baukunst unterhalten und die Thematik schnell virulent werden kann, zeigen dabei Beispiele wie das Zentralgebäude der Leuphana Universität Lüneburg, das vom Architekten Daniel Libeskind gestaltet wurde oder die neue Universitätsbibliothek Freiburg, in Form eines geschliffenen Diamanten, gestaltet durch Heinrich Degelo.

## 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, D-10178 Berlin

E-Mail: DFN-Verein@dfn.de

## Redaktion

Forschungsstelle Recht im DFN

Ein Projekt des DFN-Vereins an der WESTFÄLISCHEN 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.