

## **03. 09. 2015 - Urheberrecht: Nutzungsrechte des Arbeitgebers an kreativen Leistungen der Mitarbeiter**

### **Arbeitnehmer oder freie Mitarbeiter als Urheber**

Das Urheberrecht schützt nicht nur Kunstwerke, Filme und Musik, sondern es werden auch Sachtexte, Gebrauchsgraphiken und einfache Fotos geschützt. Urheber sind also nicht immer freischaffende Künstler, sondern die meisten urheberrechtlich geschützten Werke im gewerblichen Bereich entstehen in Arbeitsverhältnissen oder im Rahmen von Werkverträgen durch freie Mitarbeiter. Urheber ist dann der Arbeitnehmer oder freie Mitarbeiter. Daher stellt sich die Frage, welche Rechte dem Arbeitgeber an den kreativen Leistungen seiner Mitarbeiter zustehen und in welchem Rahmen Nutzungsvereinbarungen festgehalten werden sollten.

### **Arbeitsverhältnis und Urheberrechte**

Das Urheberrecht an kreativ geschaffenen Werken kann nicht komplett abgetreten werden. Der Urheber kann allerdings einzelne Nutzungsrechte an seinen Werken einräumen. Das bedeutet im Arbeitsverhältnis, dass vom Arbeitnehmer geschaffene Werke dem Arbeitgeber nicht automatisch zustehen. Dazu muss ein Nutzungsrecht übertragen werden.

Fraglich ist daher, wie die Nutzungsrechte im Arbeitsverhältnis übertragen werden müssen. Für Nutzungsrechte innerhalb von Arbeitsverhältnissen wird zwar immer § 43 Urheberrechtsgesetz (UrhG) zitiert. Eine eindeutige Aussage steckt hinter diesem Paragraphen jedoch nicht. Durch § 43 UrhG wird lediglich festgehalten, dass die §§ 31-42a UrhG Anwendung auf Werke finden, die innerhalb eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses entstanden sind. Deshalb haben die Gerichte Leitlinien für Nutzungsrechte im Arbeitsverhältnis geschaffen. Ausgangspunkt der Rechtsprechung ist, dass der Arbeitgeber ein Interesse an der Verwertung des Werkes hat, dem Arbeitnehmer aber auch etwas daran liegt, sein Werk durch seinen Arbeitgeber verwerten zu lassen, nämlich zur Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag und seiner Vergütung.

Zu unterscheiden sind dabei drei Gruppen von Werkarten, die der Arbeitnehmer erschaffen

kann.

### **„Pflichtwerke“ des Arbeitnehmers**

„Pflichtwerke“ sind Werke, die in Erfüllung der Arbeitspflichten entstanden sind. § 43 UrhG erleichtert es Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die Nutzungsrechte an solchen „Pflichtwerken“, die dem Wesen und Inhalt des Arbeitsverhältnisses entsprechen, einzuräumen. In der Regel gehen die für die Arbeit notwendigen Nutzungsrechte automatisch auf den Arbeitgeber über.

**Beispiel:** Ein Journalist schreibt während seiner Arbeitszeit einen Artikel über ein Thema, welches ihm von Redakteur vorgegeben wurde.

Für die Pflichtwerke gilt: der Arbeitnehmer hat die Pflicht Übertragung aller Nutzungsrechte an seinen Arbeitgeber. Die Übertragung von Nutzungsrechten kann ausdrücklich oder stillschweigend aus dem Inhalt und Wesen des Arbeitsvertrages erfolgen.

Hierfür gilt allerdings die – die für den Urheber günstige – sogenannte Zweckübertragungsregel: Die Nutzungsrechte werden dem Arbeitgeber nur insoweit eingeräumt wie sie durch den betrieblichen Zweck benötigt werden. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber im Zweifel nur sehr geringe Nutzungsrechte hat.

### **„Nicht pflichtgebundene Werke“ des Arbeitnehmers**

§ 43 UrhG findet lediglich auf die in Erfüllung der Verpflichtung entstandenen Werke Anwendung. Die Regel ist nicht auf so genannte „nicht pflichtgebundene Werke“ anwendbar, da sie objektiv keinem Betriebszweck dienen und nicht aus einer Erstellungspflicht entstehen. Die Übertragung von Nutzungsrechten an diesen Werken muss demzufolge ausdrücklich in einem Nutzungsvertrag, das kann auch im Arbeitsvertrag sein, festgehalten werden.

**Beispiel:** Der Journalist schreibt nicht nur den Artikel zum vorgegebenen Thema, sondern er zeichnet selbst eine Karikatur dazu.

### **„Freizeitwerke“ des Arbeitnehmers**

Auch auf sogenannte „Freizeitwerke“ findet §43 UrhG keine Anwendung. „Freizeitwerke“ sind Werke, die vollkommen außerhalb des Arbeitsverhältnisses entstehen, also während der Freizeit, daher der Name. Die Übertragung von Nutzungsrechten an „Freizeitwerken“ muss – logisch – ebenfalls ausdrücklich vereinbart werden.

**Beispiel:** Der Journalist malt in seiner Freizeit ein Gemälde. Seine Zeitung will das Gemälde abdrucken.

### **Nutzungsrechte an kreativen Leistungen von freien Mitarbeitern**

Die Frage nach der Einräumung der Nutzungsrechte ergibt sich nicht nur in Bezug auf Arbeitnehmer, sondern insbesondere auch im Zusammenhang mit freien Mitarbeitern. Sie stehen im Gegensatz zum Arbeitnehmer üblicherweise nicht in einem persönlichen Abhängigkeits- oder Weisungsverhältnis und leisten ihre Werke somit nicht im Dienste eines anderen. Freie Mitarbeiter bleiben auch nach Erschaffung des Werkes unbeschränkte Rechteinhaber an ihren Werken. Nutzungsrechte an den kreativen Leistungen von freien Mitarbeitern müssen demzufolge ebenfalls in einem Nutzungsvertrag festgehalten werden.

### **Arbeitslohn und Lizenzgebühren**

Für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber stellt sich die Frage, ob dem Mitarbeiter eine extra Vergütung zusteht, wenn er kreative Leistungen erbringt. Grundsätzlich ist die Vergütung des Arbeitnehmers bereits mit dem im Arbeitsvertrag vereinbarten Lohn abgegolten. Ein Anspruch auf eine gesonderte Vergütung besteht daher nicht.

Nach § 32 UrhG (dem „Bestsellerparagraf“) muss es sich bei der vereinbarten Vergütung aber um eine angemessene Vergütung handeln. Angemessen ist eine Vergütung dann, wenn sie nicht in einem auffälligen Missverhältnis zu den Erträgen und Vorteilen des Werkes steht. § 32 UrhG ist auch im Rahmen von Arbeitsverhältnissen anwendbar, sodass sich Urheber sowohl als Arbeitnehmer als auch als freie Mitarbeiter auf einen angemessenen Lohn im Rahmen des § 32 UrhG berufen können. Soweit jedoch eine tarifvertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorliegt, geht diese den gesetzlichen Vorschriften vor.

**Tipp für den Arbeitgeber:** Vertrauen Sie nicht auf die gesetzlich festgelegten Regelungen des Urheberrechts, sondern vereinbaren sie immer ausdrücklich die Übertragung von Nutzungsrechten im Arbeitsvertrag.

Wir beraten Sie im Urheberrecht und helfen Ihnen bei rechtlicheren Formulierungen im Arbeitsvertrag!

**Alexander Grundmann, Leipzig**

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Urheber- und Medienrecht