

## **Der Arbeitgeber als Urheberrechtsnachfolger**

Nach der allgemeinen Regel des Urheberrechtsgesetzes erwirbt der Arbeitgeber, wenn ein Arbeitnehmer ein Urheberwerk als Beschäftigungsverpflichtung geschaffen hat, durch Übertragung auf den Arbeitgeber das gesamte Urheberrecht an dem Werk als Rechtsnachfolger - sofern mit dem Arbeitnehmer nichts anderes vereinbart wurde. Nach dieser allgemeinen Regel könnten Arbeitgeber zu Recht glauben, dass sie nichts zu tun haben, da sie das Urheberrecht an Arbeitnehmerwerken durch Gesetzeskraft erwerben. Die Situation ist jedoch nicht so einfach, da es Bedingungen hat, um das Recht zu erwerben.

### 1.) Ein Arbeitnehmer schafft am Arbeitsplatz nicht immer arbeitsbezogene Werke

Eines der wichtigsten objektiven Kriterien ist, dass der Arbeitgeber das Urheberrecht an der vom Arbeitnehmer erstellten Software, auf dem geschossenen Foto, an dem geschriebenen Artikel erwirbt, wenn ihre Erstellung die Verpflichtung des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis war. In einem möglichen Gerichtsverfahren ist jedoch entscheidend, ob der Mitarbeiter die Arbeit zu Hause oder am Arbeitsplatz, während oder außerhalb der Arbeitszeit erstellt, und es entscheidet die Frage auch nicht selbst, ob der Mitarbeiter sein eigenes Gerät oder den Computer, die Kamera des Arbeitgebers verwendet.

Kann nämlich der Fall sein, dass der Mitarbeiter während der Arbeitszeit die Datenbank oder die Software mit den Tools des Arbeitgebers an seinem Arbeitsplatz schreibt/erstellt, sie gehört jedoch nicht automatisch dem Arbeitgeber. Das Wesentliche der Regel ist, dass die Erstellung der angegebenen Art von Arbeit, wie das Aufnehmen eines Fotos, das Schreiben eines Artikels, die Softwareentwicklung und das Erstellen einer Datenbank, in den Arbeitsbereich des Mitarbeiters fallen sollte. Ohne sie erwirbt der Arbeitgeber kein Recht auf das vom Arbeitnehmer geschaffene urheberrechtlich geschützte Werk. Dies ist am einfachsten zu rechtfertigen, wenn in der Stellenbeschreibung oder im Arbeitsvertrag des Arbeitnehmers dies ausdrücklich angegeben ist oder der Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, von seinem Vorgesetzten oder Arbeitgeber dazu angewiesen zu werden. In diesem Zusammenhang prüfen die Gerichte insbesondere, bez. dieser Ausweitung der Arbeitsverpflichtung oder einer gesonderten Aufgabe, ob dem Arbeitnehmer zuvor eine ähnliche Aufgabe zugewiesen wurde oder nicht.

Um zu entscheiden, was zur Arbeit eines bestimmten Arbeitnehmers gehört, sollte das Konzept des Arbeitsbereiches auf der Tatsache beruhen, dass die Arbeit des Arbeitnehmers die Leistung des Arbeitnehmers umfasst und der Arbeitgeber das Recht hat, die einzelnen Aufgaben darin zu bestimmen. Die Bezeichnung des Arbeitsbereiches ist hier kein entscheidender Faktor, da die Arbeit unter die im Arbeitsverhältnis geschaffenen Arbeiten fallen kann, auch wenn der Bezeichnung des Arbeitsbereiches (z. B. Manager, Berater, stellvertretender Direktor, Abteilungsleiter) nicht direkt die Verpflichtung zum Schaffen eines betroffenen Werkes folgt.

Die Rechtspraxis akzeptierte als die aus dem Arbeitsbereich folgende Verpflichtung die Stellenbeschreibung, die Anweisung des Arbeitgebers in diesem Fall sowie die bisherige Praxis, als der Arbeitgeber z.B. den administrativen Angestellten regelmäßig mit dem Fotografieren von Unternehmensereignissen beauftragte. Zusätzlich zu diesen eindeutigen Beweisen berücksichtigt das Gericht auch Umstände, in denen beispielsweise der Mitarbeiter gegenüber seinen Kollegen mit der ihm von seinem Vorgesetzten übertragenen Aufgabe prahlt, den Artikelentwurf genehmigt, andere Mitarbeiter im Unternehmen zur Ausführung der Aufgabe einbindet oder um Rat innerhalb des Unternehmens bittet.

Aus dem Vorstehenden geht hervor, dass Arbeitgeber besondere Sorgfalt walten lassen und sicherstellen müssen, dass dies im Arbeitsvertrag, in der Stellenbeschreibung oder auf andere Weise schriftlich festgehalten wird, wenn von einem Arbeitnehmer auch erwartet wird, dass er eine bestimmte Art von urheberrechtlich geschützter Arbeit erstellt (z. B. Artikel, Software, Datenbank, Foto).

## 2.) Das Werk muss dem Arbeitgeber übergeben werden

Der Arbeitgeber erwirbt ein Recht an einem vom Arbeitnehmer geschaffenen urheberrechtlich geschützten Werk nur dann, wenn es vom Arbeitnehmer auf ihn übertragen wird. Um Streitigkeiten zu vermeiden, wird daher vorgeschlagen, diese Verpflichtung zur Übertragung in Arbeitsverträgen zu regeln und vorzuschreiben, insbesondere wann, an wen und wie die Arbeit übertragen werden soll.

Wenn die beiden Hauptkriterien erfüllt sind, d.h. der Arbeitnehmer eine berufliche Verpflichtung hatte, das Werk zu schaffen und es dem Arbeitgeber zu übergeben, erwirbt der Arbeitgeber volle (territoriale, zeitliche, Anzahl der Kopien, Sprache und andere) Rechte an die Arbeit, einschließlich des Vervielfältigungsrechts, des Einfuhrrechts, des Ausfuhrrechts, des Vervielfältigungsrechts, der Verbreitung, der Verbreitung an die Öffentlichkeit), Lizenzierung. Nach der Übertragung darf der Mitarbeiter nicht verwenden, was er erstellt hat, und gleichzeitig stimmt er der Veröffentlichung seiner Arbeit zu (z. B. Veröffentlichung, Veröffentlichung auf der Website). Der Name des Arbeitnehmers muss auf dem Werk angegeben werden. Wenn jedoch der Arbeitnehmer das Veröffentlichungsrecht widerruft oder der Arbeitgeber das Werk so ändert, dass der Arbeitnehmer nicht einverstanden ist, kann der Arbeitgeber das Werk weiterhin nutzen; auf Wunsch des Arbeitnehmers darf der Arbeitgeber seinen Namen jedoch nicht angeben.

## 3.) Es kann eine Verpflichtung zur Zahlung eines Entgelts bestehen

Der Arbeitgeber bleibt verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Gebühr zu zahlen, auch wenn er das Werk vollständig erwirbt, wenn er die Nutzung des Werkes an Dritte genehmigt oder das Urheberrecht an dem Werk auf eine andere Person überträgt. Das

Urheberrecht bildet jedoch eine Ausnahme und befreit Arbeitgeber von dieser Gebühr für Software, Datenbank und Filme.

Es ist ratsam, die Methode, den Betrag, das Fälligkeitsdatum und die Berechnungsregeln für die Vergütung im Arbeitsvertrag oder in einer anderen schriftlichen Vereinbarung festzulegen. Diese Art der Vergütung kann jedoch durch eine schriftliche Vereinbarung oder einen einseitigen schriftlichen Verzicht auf die Vergütung des Arbeitnehmers vollständig ausgeschlossen werden. Der Ausschluss von Löhnen kann in einem Tarifvertrag oder in den Urheberrechtsbestimmungen des Arbeitgebers im Allgemeinen wirksam vorgesehen sein, und eine Regelung, in der die Parteien vereinbaren, dass die Löhne des Arbeitnehmers in den oben genannten Fällen auch eine Vergütung enthalten, ist auch nicht ausgeschlossen.

#### 4.) Abweichende Vereinbarung

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer können natürlich einen anderen schriftlichen Vertrag als den oben genannten abschließen (z. B. für den begrenzten Erwerb, die Nichtübertragung), und ein solcher Vertrag kann in einem Arbeitsvertrag, oder z.B. einem Tarifvertrag erhalten sein. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass im Falle einer solchen gesonderten Vereinbarung nicht das Urheberrecht, sondern nur die gesonderte Vereinbarung der Parteien die Rechte der Werke regelt, während die Parteien überhaupt keinen Vertrag abschließen, die oben genannte Arbeitgebervermutung des Urheberrechts. Es ist auch wichtig zu betonen, dass diese verschiedenen Vereinbarungen auch besonderen Regeln für Urheberrechtsnutzungsverträge unterliegen. Daher muss bei der Ausarbeitung dieser Verträge vorsichtig vorgegangen werden. Es wird daher empfohlen, die Notwendigkeit und den Inhalt des Abschlusses einer anderen Vereinbarung als der Vermutung der rechtlichen Übertragung sorgfältig zu prüfen und einen Experten sowohl für das Urheberrecht als auch für das Arbeitsrecht hinzuzuziehen, um Fallstricke des Urheberrechts und des Arbeitsrechts zu vermeiden.