

Zum eingeschränkten Schutz von Arbeitnehmerurhebern multimedialer Werke in Deutschland

*von Rechtsanwalt Dr. Christian Seyfert, LL.M. (USA)*¹

Work made for hire – nicht in Deutschland

Für US-Arbeitgeber ist es selbstverständlich, dass sie an allen Werkschöpfungen ihrer Arbeitnehmer originär im Entstehungszeitpunkt ein Urheberrecht erwerben, das sie dann als – in den USA frei übertragbares² – Wirtschaftsgut an ihre Kunden oder Auftraggeber weiterübertragen können. Erreicht wird dies über das „work made for hire“-Prinzip,³ das fiktiv den Arbeitgeber und nicht den werkschöpfenden Arbeitnehmer zum Urheber der im Rahmen des Arbeitsverhältnisses entstandenen Werke erklärt. Dem US-Arbeitnehmer steht insofern zur Abgeltung seiner schöpferischen Leistung nur ein Anspruch auf Arbeitsentgelt aus seinem Arbeitsvertrag zu; ein darüber hinausgehender Erwerb von Urheber- oder Leistungsschutzrechten an seinen Werkschöpfungen oder eine Partizipation an den Erlösen aus der späteren Verwertung der entstandenen Urheberrechte steht ihm nicht zu.

Aber: Einschränkungen des Schutzes von Arbeitnehmerurhebern auch in Deutschland

In Deutschland sieht die Rechtslage anders aus: Durch das Schaffen einer persönlichen geistigen Schöpfung wird der Arbeitnehmer Urheber des dabei geschaffenen Werkes. Diese formale Rechtsstellung als Urheber kann dem Arbeitnehmer niemand streitig machen, auch nicht sein Arbeitgeber, da das Urheberrecht als solches in Deutschland nicht übertragbar ist.⁴ Allerdings kann ein Urheber – in Deutschland wie in den USA – einer anderen Person Nutzungsrechte am entstandenen Urheberrecht einräumen.⁵ Diese eingeräumten Nutzungsrechte können einfacher oder ausschließlicher Natur sein. Die Einräumung eines ausschließlichen Nutzungsrechts an eine andere Person schließt dabei sogar den Urheber von der Nutzung seines Urheberrechts am geschaffenen Werk aus.

¹ Herr Dr. Christian Seyfert ist als Rechtsanwalt tätig für Winheller Rechtsanwälte, Frankfurt am Main (www.winheller.com).

² Siehe Sec. 201(d) of the Copyright Act.

³ Siehe Sec. 201(b) und 101 of the Copyright Act.

⁴ Siehe § 29 I UrhG.

⁵ Siehe Sec. 201(d) of the Copyright Act und §§ 29 II, 31 UrhG.

Jenseits der reinen Nutzungsrechte stehen dem Urheber – in Deutschland (anders als in den USA)⁶ – in gewissem Umfang auch Urheberpersönlichkeitsrechte zu, wie insbesondere das Recht auf Anerkennung der Urheberschaft bzw. das Recht auf Namensnennung als Urheber (§ 13 UrhG). Diese können allerdings vertraglich – ausdrücklich oder stillschweigend – abbedungen werden.

Durch die Übertragung ausschließlicher Nutzungsrechte an den vom Arbeitnehmer geschaffenen Werken an den Arbeitgeber sowie die – ausdrückliche oder stillschweigende – schuldrechtliche Abbedingung von Urheberpersönlichkeitsrechten des Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag kann zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Deutschland tatsächlich ein Rechtslage geschaffen werden, wie sie weitgehend den Konsequenzen des „work made for hire“-Prinzips in den USA entspricht. Der Arbeitnehmer bleibt in dieser Situation in Deutschland zwar formal Urheber der von ihm geschaffenen Werke, ist aber gleichzeitig von jeglicher Nutzung seiner Urheberrechte ausgeschlossen und darf die Anerkennung seiner Urheberschaft nicht mehr beanspruchen.

Arbeitnehmerurheber multimedialer Werke

Wer als Screen-Designer oder digitaler Werbegrafiker vor dem Schritt in die Selbständigkeit erst einmal eine gewisse Anzahl von Jahren an Erfahrung in einem renommierten Multimediaunternehmen sammeln möchte, sollte sich vorab die grundsätzliche Frage stellen, ob er dies als Arbeitnehmer oder als freier Mitarbeiter tun sollte. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern unterliegen freie Mitarbeiter zwar dem Risiko ausreichender Einnahmeerzielung und selbständiger Kundenakquise, gleichzeitig brauchen sie aber die Bürden des Arbeitnehmerurheberrechts nicht auf sich zu nehmen. Diese Bürden sollten nicht unterschätzt werden: Wer z. B. in die Online-Präsentation seines später neu zu gründenden eigenen Unternehmens Referenzen bezüglich seiner Werkschöpfungen aufnehmen will, die während seiner Tätigkeit für das vormalige Unternehmen entstanden sind, könnte dies allenfalls aus seiner (ehemaligen) Stellung als freier Mitarbeiter heraus tun. Arbeitnehmer unterliegen hingegen – wie bereits erwähnt – hinsichtlich ihrer geistigen Schöpfungen, die im Rahmen ihres ehemaligen Arbeitsverhältnisses entstanden sind, einer Reihe von Einschränkungen. Die wesentlichsten Einschränkungen des Arbeitnehmerurheberrechts sollen im Folgenden kurz besprochen werden.

Dispositiver Charakter der §§ 43, 69b I UrhG

In aller Regel beschreibt der Arbeitsvertrag eines Screen-Designers mit einem Multimediaunternehmen lediglich den konkreten Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers und fordert vom Arbeitnehmer regelmäßig eine Rückgabe einzelner geschaffener Werkstücke nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine ausdrückliche Regelung über die Verteilung der Nutzungsrechte, die während des Arbeitsverhältnisses entstanden sind, wäre allerdings zulässig, da die einschlägigen Vorschriften im UrhG weitestgehend dispositiv sind, d.h. die Parteien des

⁶ Sog. *moral rights* enthält der U.S. Copyright Act nur in Bezug auf Werke der bildlichen Kunst (visual arts). Siehe Sec. 106A of the Copyright Act. Andere Formen von *moral rights*, wie etwa das Recht auf Anerkennung der Urheberschaft, sind teilweise ergänzend vom Staatenrecht der einzelnen U.S. Bundesstaaten geschützt.

Arbeitsvertrages sind jederzeit dazu in der Lage, die Rechtsfrage im Arbeitsvertrag in Abweichung von den gesetzlichen Vorschriften zu regeln.⁷

Regelungsgehalt des § 69b I UrhG⁸

§ 69b I UrhG bewirkt, dass alle vermögensrechtlichen Befugnisse, d.h. Nutzungsrechte, an einem Computerprogramm, das im Rahmen eines Arbeitsvertrages vom Arbeitnehmer geschaffen worden ist, dem Arbeitgeber zustehen sollen, sofern der Arbeitsvertrag keine abweichende Regelung enthält. Bei fehlender abweichender Regelung im Arbeitsvertrag stehen dem Arbeitgeber somit sämtliche Nutzungsrechte an den Werkschöpfungen des Arbeitnehmers ausschließlich zu, die dieser im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses geschaffen hat, soweit es sich bei den Werkschöpfungen um Computerprogramme handelt. Nach § 69a I UrhG sind Computerprogramme „Programme jeder Gestalt, einschließlich des Entwurfsmaterials.“ Diese Definition wird von der Kommentarliteratur und der Rechtsprechung überwiegend so interpretiert, dass HTML-Webseitenerstellungen sowie die Erstellung von Bildschirmmasken oder User Interfaces den Begriff des Computerprogramms nicht erfüllen, die Erstellung solcher Arbeiten vielmehr bereits ein anderweitiges Computerprogramm voraussetzt, das vom Ersteller lediglich für eine neue Schöpfung benutzt wird.⁹ In allen anderen Fällen – Werke des Arbeitnehmers, die keine Computerprogramme sind – gilt statt des § 69b I UrhG die allgemeine Vorschrift des § 43 UrhG.

Regelungsgehalt des § 43 UrhG¹⁰

§ 43 UrhG verweist auf die allgemeinen Regeln des Urheberrechts, soweit sich aus dem Inhalt oder dem Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses nichts Abweichendes ergibt. Es gilt also auch im Arbeitsverhältnis das Schöpferprinzip, wonach der Arbeitnehmer Urheber an seinen Schöpfungen ist, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses entstanden sind. Dem Arbeitnehmer stehen – anders als im Falle des § 69b I UrhG – ursprünglich auch alle Nutzungsrechte bezüglich der Werkschöpfungen zu, allerdings nur, „soweit sich aus dem Inhalt oder dem Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses nichts Abweichendes ergibt.“

Sofern sich aus dem Inhalt des Arbeitsvertrages nichts Abweichendes ergibt, könnte sich im Einzelfall aber aus dem Wesen des Arbeitsverhältnisses Abweichendes ergeben. Gemäß der Kommentarliteratur und der Rechtsprechung entspricht es dem Regelfall, dass mit Abschluss des Arbeitsvertrages von den Parteien des Arbeitsvertrages stillschweigend alle Nutzungsrechte an den

⁷ Siehe § 43 UrhG: „soweit sich aus dem Inhalt (...) des Arbeits- oder Dienstverhältnisses nichts anderes ergibt“, und § 69b(1) UrhG: „sofern nichts anderes vereinbart wird.“

⁸ **§ 69b I UrhG:** „Wird ein Computerprogramm von einem Arbeitnehmer in Wahrnehmung seiner Aufgaben oder nach den Anweisungen seines Arbeitgebers geschaffen, so ist ausschließlich der Arbeitgeber zur Ausübung aller vermögensrechtlichen Befugnisse an dem Computerprogramm berechtigt, sofern nichts anderes vereinbart ist.“

⁹ Siehe z. B. *Wandtke/Bullinger (Hrsg.), Praxiskommentar zum Urheberrecht*, 2. Aufl. (2006), § 69a, RdNr. 17 ff. m. w. Nachw.

¹⁰ **§ 43 UrhG:** „Die Vorschriften dieses Unterabschnittes sind auch anzuwenden, wenn der Urheber das Werk in Erfüllung seiner Verpflichtungen aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis geschaffen hat, soweit sich aus dem Inhalt oder dem Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses nichts anderes ergibt.“

Werkschöpfungen des Arbeitnehmers (Urhebers), die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses entstanden sind, exklusiv an den Arbeitgeber übertragen werden, soweit dies zur betrieblichen Verwertung der Werkschöpfungen durch den Arbeitgeber erforderlich ist.¹¹ In der Regel wird ein Multimediaunternehmen auf die ausschließlichen Nutzungsrechte an den Werkschöpfungen seiner Arbeitnehmer angewiesen sein, da es diese an seine Kunden weiterübertragen muss, um seine Aufträge erfüllen zu können. Dies führt zu dem – bemerkenswerten – Ergebnis, dass der Arbeitnehmer zwar formal Urheber seiner Werkschöpfungen bleibt, er aber von deren Nutzung vom Arbeitgeber für die Zukunft gänzlich ausgeschlossen wird.

Konkludenter Ausschluss der Urheberpersönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers, insbes. § 13 UrhG¹²

Nach § 13 UrhG steht dem Urheber jenseits der reinen Nutzungsrechte auch das Urheberpersönlichkeitsrecht auf Anerkennung seiner Urheberschaft sowie das Rechts auf Namensnennung in Bezug auf die einzelnen Werkstücke zu. Allerdings ist es anerkannt, dass auch Urheberpersönlichkeitsrechte mit zumindest schuldrechtlicher Wirkung im Arbeitsvertrag abbedungen werden können. Kommentarliteratur und Rechtsprechung gehen im Arbeitsverhältnis von einem regelmäßig stillschweigenden schuldrechtlichen Ausschluss dieser Urheberpersönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers im Rahmen und im Umfang der dem Arbeitgeber – ausdrücklich oder konkludent – vom Arbeitnehmer eingeräumten Nutzungsrechte aus.¹³ Andernfalls ist es dem Arbeitgeber nicht möglich, die ihm eingeräumten Nutzungsrechte vollumfänglich und unbehelligt von Störungen des Arbeitnehmers zu nutzen. Es ist dem Arbeitnehmer damit also in aller Regel sogar verwehrt, einen Hinweis auf seine tatsächlich bestehende Urheberschaft an den von ihm im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geschaffenen Multimediaprodukten zu beanspruchen.

Freies Mitarbeiterverhältnis statt Arbeitnehmerstatus

Das Arbeitnehmerurheberrecht in Deutschland wird sich aller Voraussicht nach auch in Zukunft nicht ändern und sich auch in Zukunft tendenziell weitgehend an den Ergebnissen des U.S.-amerikanischen „work made for hire“-Prinzips orientieren. All diejenigen, die vor dem Schritt in die Selbständigkeit und der eigenen Multimediaunternehmensgründung erst einmal für einige Jahre Erfahrungen in der Arbeits- und Geschäftswelt eines größeren

¹¹ Siehe *Wandtke/Bullinger (Hrsg.)*, Praxiskommentar zum Urheberrecht, 2. Aufl. (2006), § 43, RdNr. 49 ff. m. w. Nachw.; *Hasselblatt (Hrsg.)*, Münchener Anwaltshandbuch: Gewerblicher Rechtsschutz, 2. Aufl. (2005), § 43, RdNr. 65 m. w. Nachw.; *Sascha T. Schacht*, Die Einschränkungen des Urheberpersönlichkeitsrechts im Arbeitsverhältnis, 1. Aufl. (2004), S. 45 ff.; *Miriam Kellerhals*, Urheberpersönlichkeitsrechte im Arbeitsverhältnis, 1. Aufl. (2000), S. 146 ff.

¹² **§ 13 UrhG:** „Der Urheber hat das Recht auf Anerkennung seiner Urheberschaft am Werk. Er kann bestimmen, ob das Werk mit einer Urheberbezeichnung zu versehen und welche Bezeichnung zu verwenden ist.“

¹³ Siehe *Wandtke/Bullinger (Hrsg.)*, Praxiskommentar zum Urheberrecht, 2. Aufl. (2006), § 13, RdNr. 24 m. w. Nachw.; *Sascha T. Schacht*, Die Einschränkungen des Urheberpersönlichkeitsrechts im Arbeitsverhältnis, 1. Aufl. (2004), S. 154-162, 168-181; *Miriam Kellerhals*, Urheberpersönlichkeitsrechte im Arbeitsverhältnis, 1. Aufl. (2000), S. 146 ff.

Multimediaunternehmen sammeln möchten, sei deshalb anstelle des Abschlusses eines Arbeitsvertrages der Abschluss eines „Freie Mitarbeiter Vertrages“ angeraten, der die negativen Konsequenzen des Arbeitnehmerurheberrechts vermeidet. Es ist im Rahmen freier Mitarbeit nicht nur möglich, in gewissem Umfang den selbständigen, freiberuflichen Umgang mit Multimediakunden eines Großunternehmens zu erlernen. Bedeutsam ist vor allem auch, dass sich der freie Mitarbeiter über seine freiberufliche Tätigkeit Referenzmöglichkeiten (z. B. hinsichtlich aller im Rahmen seiner freien Mitarbeit erstellter Layouts, Entwürfe, Banner, Anzeigen, Logos, Visitenkarten, Flyer, Briefbögen, Plakate etc.) für seine spätere Tätigkeit als selbständiger Multimediaunternehmer schaffen kann. Dieser Startvorteil bei der Unternehmensgründung ist gerade angesichts der großen Konkurrenz im Multimediabereich nicht zu verachten.