

betrieb gilt nicht nur für Mitglieder des Urheber-Kollektivs, die zu dem Betrieb in einem Arbeitsrechtsverhältnis stehen, sondern auch für andere schöpferisch an der Gestaltung des Films beteiligte Personen, die ihre Leistungen auf Grund zivilrechtlicher Verträge als sog. freie Mitarbeiter erbringen.

Von dieser besonderen Regelung wird nicht das subjektive Urheberrecht der Urheber der Werke berührt, die selbständige Objekte des Urheberrechts bleiben, wie der literarischen Vorlage (Roman usw.) oder der Filmmusik (§ 10 Abs. 3 URG). Befugnisse an ihnen sind nur insoweit auf den Filmbetrieb übertragen, wie es mit ihm vertraglich vereinbart ist.

Wird ein Film nicht in einem Betrieb als sein „Betriebsergebnis“, sondern von Einzelpersonen allein hergestellt, z. B. ein Reise- oder ein dokumentarischer Film, so ist für die gesetzliche Übertragung von Rechten kein Raum. Handelt es sich dabei um eine Mehrheit von Urhebern, so gelten die allgemeinen Regeln über die Miturheberschaft.

Die dargelegten Rechtsgrundsätze gelten auch für ein *Fernsehwerk*, wenn es in einem Betrieb entsteht, da bei ihm — auch über den sog. Fernsehfilm hinaus — die gleichen tatsächlichen Verhältnisse in der Urheberschaft vorliegen.

Urheberrecht und Pflichten aus dem Arbeitsrechtsverhältnis

Häufig entstehen Werke, auf die sich das Urheberrecht erstreckt, innerhalb eines Arbeitsrechtsverhältnisses. Beispiele gibt es auf dem Gebiet der Wissenschaft von der wissenschaftlichen Fotografie¹² bis zum Lehrmaterial, aber auch auf allen Kunstgebieten bei Leistungen wie Ballettchoreografie, Bühnenbild, Werbegrafik, angewandte Kunst, Werbeschriften, Zeitschriftenartikel und vielfältigen anderen.

Grundsatz ist, daß auch an einem Werk, das in einem Betrieb oder in einer wissenschaftlichen Institution in Erfüllung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen entstanden ist, allein seinem Schöpfer das Urheberrecht zusteht (§ 20 Abs. 1 Satz 1 URG). An der Rechtsstellung des Urhebers ändert das Arbeitsrechtsverhältnis nichts. Ob das Schaffen auf Grund eines Arbeitsvertrages oder in Erfüllung eines zivilrechtlichen Vertrages als „Auftragswerk“ oder überhaupt unabhängig von solchen Bindungen erfolgt, ist urheberrechtlich unerheblich. Die Konsequenz des sozialistischen Persönlichkeitsrechts erfordert, daß es stets an die Person des unmittelbar „künstlerisch oder wissenschaftlich schöpferisch tätigen Menschen gebunden ist. Auch ein Arbeitsrechtsverhältnis vermag daher kein originäres subjektives Urheberrecht einer juristischen Person zu begründen.

Die beiderseitigen Befugnisse und Pflichten von Urheber und Betrieb bei der Ausübung des Urheberrechts sind — analog § 20 Abs. 2 GBA — im Arbeitsvertrag zu regeln (§ 20 Abs. 1 Satz 2 URG). In ihm ist sowohl zu bestimmen, welche Leistungen der Werk tätige zu erbringen hat, die zu urheberrechtlich geschützten Werken führen können, als auch, wer die einzelnen urheberrechtlichen Befugnisse an ihnen ausübt, in welcher Weise (z. B. im Hinblick auf die Nennung des Namens des Autors) und vor allem in welchem Umfang es zu geschehen hat. Besonders hinsichtlich des Umfangs sind klare Vereinbarungen über die einzelnen betrieblichen Zwecke notwendig, für die das Werk Verwendung finden soll, ob nur für spezielle oder allgemein für alle Arten von Betriebszwecken oder ob sogar zur Weitergabe an jedermann über ein Betriebsarchiv. Ferner

sollte die Dauer der Nutzung durch den Betrieb vereinbart werden, insbesondere ob sie auch nach Beendigung des Arbeitsrechtsverhältnisses erfolgen kann.

Ohne die Pflicht zu dieser eingehenden Vereinbarung einzuschränken, ist dem Betrieb die gesetzliche Ermächtigung gewährt, ein Werk, das von einem Mitarbeiter in Erfüllung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen geschaffen ist, zu Zwecken zu benutzen, die unmittelbar der Lösung der Betriebsaufgaben dienen (§ 20 Abs. 2 URG). Für sie wurde der Arbeitsvertrag geschlossen und von dem Mitarbeiter eine entsprechende Arbeitspflicht übernommen, für die er eine Entlohnung erhält. Das Urheberrecht muß in einem geschlossenen Rechtssystem mithelfen, das Leistungsprinzip mit der Konsequenz durchzusetzen, daß für die Vergütung auch an den Betrieb „geleistet“ wird. Deshalb wird diesem gesetzlich die Nutzung an dem Ergebnis (Werk) grundsätzlich unbefristet eingeräumt. Die Ermächtigung bezieht sich aber nur auf die unmittelbaren Betriebsaufgaben, deren Erfüllung der Arbeitsvertrag dient, nicht — ohne besondere Vereinbarung — auf anderes Betriebsgeschehen oder auf die Weitergabe an Dritte. Sie ist also im Umfang der Nutzung des Werkes begrenzt, jedoch mit der gesetzlichen Vollmacht verbunden, zu dieser beschränkten Nutzung selbständig, d. h. im eigenen Namen, die Rechte des Urhebers wahrzunehmen (§ 20 Abs. 2 URG).

Unbeschadet dieser gesetzlichen Nutzungs- und Wahrnehmungsübertragung auf den Betrieb, die die Rechte des Betriebes prinzipiell, auch bei Mängeln in der Vertragsgestaltung, wahren soll, sind stets die Einzelheiten der Werkverwendung im Arbeitsvertrag zu vereinbaren. Er muß das entscheidende Regelungsinstrument für das Verhältnis von Arbeitsrechtspflichten und Urheberbefugnissen sein. Seine klare und erschöpfende Gestaltung dient nicht nur dem Interesse des Urhebers, sondern ebenso dem des Betriebes. Daher legt § 20 Abs. 3 URG fest, daß in den Fällen, in denen dem Arbeitsvertrag oder dem sonst erkennbaren Willen beider Partner des Arbeitsrechtsverhältnisses nichts anderes zu entnehmen ist, dem Urheber für die Nutzung seines Werkes durch den Betrieb auf Grund der gesetzlichen Befugnisse eine zusätzliche Vergütung zu seiner sonstigen Arbeitsentlohnung zusteht. Ferner darf er das Werk auch zu anderen Zwecken — außerhalb des Betriebes — verwenden, so daß es neben der betrieblichen Wiedergabe in der Öffentlichkeit in Erscheinung treten kann.

Diese hilfsweise, aber weitgehende Festlegung zugunsten des Urhebers zeigt mit Deutlichkeit, wie notwendig es für den Betrieb ist, alle Einzelheiten der betrieblichen Werknutzung und der Abgeltung des Urhebers im Arbeitsvertrag zu regeln. Versäumen dies die zuständigen Mitarbeiter des Betriebes und entsteht dadurch dem Betrieb ein Schaden, insbesondere eine sonst vermiedene Zahlungspflicht, so können sie dafür dem Betrieb nach den §§ 112 ff. GBA materiell verantwortlich gemacht werden.

Die gesetzliche Nutzungs- und Wahrnehmungsbefugnis des Betriebes am Werk und an den Rechten seines Urhebers bezieht sich jedoch nicht auf Werke der Literatur, Kunst oder Wissenschaft, die ein Mitarbeiter ohne Zusammenhang mit seinen Betriebsaufgaben geschaffen hat. Werden außerhalb der Erfüllung eines Arbeitsvertrages innerhalb der künstlerischen Betätigung der Werk tätigen ein Roman, eine Komposition, ein Filmdrehbuch, eine Grafik oder anderes geschaffen, so finden die allgemeinen Vorschriften des Gesetzes über das Urheberrecht Anwendung. Sie sind selbst dann bestimmend, wenn ein Werk in einem sachlichen Zusammenhang mit dem Betriebsgeschehen verfaßt ist, jedoch nicht in Erfüllung ausdrücklicher Arbeitsvertragspflichten.

¹² Für die allgemeine Betriebsfotografie entsprechend nach §§ 77, 81 Abs. 3 URG.