

vertrag bzw. in eine Ergänzung des Arbeitsvertrags aufgenommen werden; sie kann aber auch in anderen, den Inhalt des Arbeitsvertrags mitbestimmenden Rechtsformen der Leitung betrieblicher Arbeit, z. B. in einem Rahmenkollektivvertrag oder in einer Arbeitsordnung, enthalten sein.

Voraussetzung für eine richtige Verbindung der persönlichen, kollektiven und gesellschaftlichen Interessen bei der arbeitsrechtlich erforderlichen Anwendung von Grundprinzipien des Urheberrechts ist in jedem Fall eine sorgfältige betriebliche Analyse des Umfangs, in dem Werke oder Leistungen im Sinne des URG in dem betreffenden Betrieb in Erfüllung von Arbeitspflichten erbracht werden. Dazu gehört auch eine gewisse Grundkenntnis der Rechte der Urheber und der ihr Werk nutzenden Einrichtungen, zumindest bei den für diese Arbeitsprozesse verantwortlichen leitenden Mitarbeitern. Die Klärung insbesondere des Umfangs des betrieblichen Werknutzungsrechts sollte vor allem unter aktiver Mitwirkung der Gewerkschaften als der Interessen Vertreter dieser Werkstätigen erfolgen. Die bisherige Erfahrung zeigt, daß die Gewerkschaften auf diesem notwendigen Wirkungsfeld noch zu wenig in Erscheinung treten.

Zur Wahrnehmung der Befugnisse des Werkschöpfers durch den Betrieb

Bei der Erfüllung der in § 20 Abs. 1 Satz 2 URG für die Betriebe statuierten Rechtspflicht sollte der Zusammenhang mit dem Grundgedanken des sozialistischen Persönlichkeitsrechts beachtet werden. Dies spielt in der Praxis eine wichtige Rolle bei der Ausgestaltung des betrieblichen Nutzungsrechts.

Nach § 20 Abs. 1 URG haben die Betriebe oder die Institutionen das Recht, das von ihrem Mitarbeiter geschaffene Werk zu Zwecken zu benutzen, die unmittelbar der Lösung ihrer eigenen Aufgaben dienen; insoweit nehmen sie die Rechte des Urhebers selbständig wahr. Der hier verankerte Rechtsgrundsatz hat eine doppelte Funktion: Erstens ist er überall dort unmittelbare gesetzliche Grundlage für die Abgrenzung des betrieblichen von einem sonstigen Werknutzungsrecht, wo in dieser Hinsicht noch keine konkrete arbeitsrechtliche, für den einzelnen Betrieb und seine Mitarbeiter verbindliche Regelung getroffen worden ist. In Zweifelsfällen muß dann also eine Auslegung des § 20 Abs. 2 Satz 1 URG über den Umfang des betrieblichen Nutzungsrechts entscheiden, wobei die Tendenz des Gesetzes, diesen betrieblichen Werkverwendungsbereich auf Nutzungszwecke zur unmittelbaren Lösung der eigenen betrieblichen Aufgaben abzustellen und damit zu präzisieren, unverkennbar ist. Dies ist besonders in Anbetracht der vielseitigen Nutzungsmöglichkeit von schöpferisch gestalteten Werken notwendig. Neben der betrieblichen Nutzung des Werkes kommen vielfach noch eine ganze Reihe weiterer Formen der gesellschaftlichen Nutzung in Betracht (z. B. durch die Publikation eines Werkes, sofern mit dieser nicht der betriebliche Verwendungsradius berührt wird); außerdem ist der Unterschied zwischen allen Formen der gesellschaftlichen Werknutzung und der Verwendung des Werkes zum persönlichen Gebrauch des Urhebers von Bedeutung.

Die zweite, nicht minder ins Gewicht fallende Funktion des § 20 Abs. 2 URG besteht darin, daß diese Bestimmung als eine Orientierung für die eigenverantwortliche Festlegung des betrieblichen Nutzungsrechts zwischen den Partnern eines Arbeitsvertrags verstanden werden muß. Die selbständige Wahrnehmung der Rechte des Urhebers i. S. des § 20 Abs. 2 Satz 2 URG

kann grundsätzlich nur die vermögensrechtlichen Befugnisse betreffen, denn nur diese sind nach der Ausgestaltung des Urheberrechts als eines sozialistischen Persönlichkeitsrechts übertragbar. § 19 Abs. 1 Satz 2 URG, der dies vorsieht, ist nicht nur Bestandteil des allgemeinen zivilrechtlichen Urhebervertragsrechts, sondern auch der grundrechtlichen Elemente des Urheberrechts, die in Arbeitsrechtsbeziehungen zu verwirklichen sind.

Demgemäß wäre es ein glatter Verstoß gegen elementare Grundsätze unseres sozialistischen Urheberrechts, wenn ein Betrieb den Versuch unternehmen würde, mit Hilfe einer arbeitsrechtlichen Festlegung sämtliche Urheberbefugnisse, die vermögensrechtlichen wie die nichtvermögensrechtlichen, auf sich übertragen zu lassen. Ein solcher Versuch wäre auf jeden Fall hinsichtlich der nichtvermögensrechtlichen Befugnisse, wie z. B. des Rechts auf Anerkennung der Urheberschaft (§ 14 Abs. 1 URG), des Rechts, jeder Verstümmelung oder Entstellung des Werkes zu widersprechen (§ 16 Abs. 1 URG), oder des Rechts, zu untersagen, daß das Werk in einer das künstlerische oder wissenschaftliche Ansehen des Urhebers schädigenden Weise verwendet wird (§ 17 URG), gemäß § 19 Abs. 1 Satz 1 URG rechtsunwirksam. Wenn auch über die Ausübung bestimmter nichtvermögensrechtlicher Befugnisse des Urhebers, z. B. hinsichtlich des Rechts auf Namensnennung oder des Rechts, Änderungen am Werk von seiner Genehmigung abhängig zu machen, Vereinbarungen möglich sind, so ändert das nichts an der Gewährleistung des Rechts des Urhebers auf Anerkennung seiner Urheberschaft und anderer Urhebergrundrechte.

Aber auch bei der Übertragung von vermögensrechtlichen Befugnissen auf den Betrieb ist größte Sorgfalt bei der Auswahl und Kennzeichnung dieser Befugnisse geboten. Auch hier kommt es nicht darauf an, dem Autor soviel Verwendungsrechte wie möglich „abzunehmen“, sondern dem Betrieb nur diejenigen Verwendungsrechte einzuräumen, die er zur unmittelbaren Lösung seiner Aufgaben benötigt. Auch daran ist ersichtlich, daß die Erfüllung der betrieblichen Pflicht zum Abschluß von Vereinbarungen über die Ausübung der beiderseitigen Befugnisse und Pflichten gemäß § 20 Abs. 1 Satz 2 URG wesentlich durch die Grundrichtung bestimmt wird, in der das betriebliche Werknutzungsrecht in § 20 Abs. 2 URG umrissen ist.

Zum Umfang der arbeitsrechtlichen Pflichten des Werkschöpfers

Die Frage, ob mit dem in Erfüllung arbeitsvertraglicher Verpflichtungen geschaffenen Werk überhaupt ein urheberrechtlich geschütztes Werk vorliegt, wird sich in der Regel ohne große Meinungsverschiedenheiten am konkreten Objekt nach den Kriterien des § 2 Abs. 1 URG, z. B. in Abgrenzung zu allgemeinem Schriftwechsel, Rundschreiben u. ä., entscheiden lassen.

Der Streit geht jedoch immer wieder um den Umfang der arbeitsrechtlichen Pflichten des Werkschöpfers. Nach dem Charakter des sozialistischen subjektiven Urheberrechts als Persönlichkeitsrecht ist der Schöpfer eines Werkes auch bei einem Schaffen im Arbeitsrechtsverhältnis Träger des Rechts nach § 6 URG. Ein Nutzungsrecht kraft Gesetzes an dem entstandenen Werk steht dem Betrieb ohne besondere Vereinbarung mit dem Urheber nur insoweit zu, als Schaffungspflichten ihm gegenüber im Arbeitsvertrag festgelegt waren.

Wenn § 20 URG somit als entscheidendes Kriterium auf den Inhalt des Arbeitsvertrages orientiert, entspricht er