

nur der Grundnorm des Arbeitsrechts der DDR, dem § 20 Abs. 2 GBA. Man müßte daher meinen, daß kein Raum für Unklarheiten sei, da die allgemeine Regel des GBA in den Betrieben und Instituten bekannt ist.

Im wissenschaftlichen und kulturellen Bereich muß jedoch immer wieder eine weitverbreitete Unkenntnis festgestellt werden, daß im Arbeitsvertrag auch die beabsichtigte Verpflichtung eines Mitarbeiters zu urheberrechtlich relevantem Schaffen eindeutig zu vereinbaren ist. Zahlreiche in dieser Hinsicht gar nicht oder nur mangelhaft ausgestattete Arbeitsverträge zeigen, daß die verantwortlichen Staats- und Wirtschaftsleiter die ihnen gesetzlich nach § 1 Abs. 2 URG auf erlegte Leitungspflicht versäumen, für die Verwirklichung des Urheberrechts in ihrem Bereich Sorge zu tragen. Diese Pflicht gilt nicht nur im Verhältnis zu Freischaffenden, deren Arbeiten die Institution in Anspruch nehmen will, sondern im gleichen Umfang hinsichtlich der eigenen angestellten Mitarbeiter. Sie verlangt ihnen gegenüber eine entsprechende Ausgestaltung des Arbeitsvertrages. Wird sie nicht gewährt, kommt der Leiter nicht nur seiner Verantwortung aus dem URG nicht nach, sondern verletzt zugleich seine allgemeine arbeitsrechtliche Sorgspflicht in bezug auf gerechtfertigte Interessen des Betriebsangehörigen. Das sozialistische Urheberrecht geht in § 1 Abs. 1 URG davon aus, daß eine Verbindung der persönlichen Interessen des Urhebers mit den gesellschaftlichen Interessen herzustellen ist. Für den angestellten Werkschöpfer kann dies unmißverständlich nur von vornherein in seinem Arbeitsvertrag erfolgen und hat daher dort zu geschehen. Nur so erfüllt der verantwortliche Leiter seine weitere staatliche Pflicht, auch im Urheberrechtsbereich mit den Mitteln des Arbeitsrechts für die Sicherung der betrieblichen (gesellschaftlichen) Interessen zu sorgen.

Darüber hinaus erfordert eine weitere Vorschrift des URG ebenfalls klare arbeitsrechtliche Vereinbarungen. Nach § 42 Abs. 2 URG sind Verträge mit einem Urheber über die Verwendung seines noch unbestimmten zukünftigen Schaffens nur rechtsgültig, wenn es sich um Arbeitsverhältnisse, also um Arbeitsverträge handelt. Um derartiges Schaffen geht es bei einem Angestellten, da seine künftigen Werke hinsichtlich Thema, Gestaltung usw. in der Regel noch völlig unbestimmt sind.

An einigen Beispielen sollen Fragen der urheberrechtlichen Gestaltung des Arbeitsvertrages, wie sie in der Praxis öfters entstehen, verdeutlicht werden:

In einem Kulturhaus ist ein Fachmethodiker tätig. Seine arbeitsrechtlichen Pflichten bestehen in der entsprechenden Anleitung von Volkskunstgruppen, Zirkeln u. ä. Streit entsteht, ob er auch arbeitsvertraglich verpflichtet ist, schriftliche Materialien für die Anleitung zu erarbeiten. Ist in seinem Arbeitsvertrag dazu nichts vereinbart, liegt ein besonderer Funktionsplan ihm auch nicht bei, muß dieser mangelhafte Vertrag nach seiner Zweckbestimmung ausgelegt werden. Dazu bietet das Prinzip der gerechtfertigten Verbindung von persönlichen und gesellschaftlichen Interessen die Grundlage.

Bei einem wissenschaftlich ausgebildeten Methodiker wird man nach dem gesellschaftlichen Zweck seiner Anstellung davon auszugehen haben, daß er auch für schriftliches Leitungs- und Lehrmaterial verantwortlich ist. In der Regel wird sich eine solche Funktion nicht allein durch mündliche Anleitungen ausreichend ausüben lassen, zumal wenn im Bereich eine größere Anzahl von Gruppen und Zirkeln, wie z. B. bei einem

Kreiskulturhaus, zu betreuen ist. Diese Lehrmaterialien sind in der Regel als wissenschaftliche Arbeiten i. S. des § 2 URG zu charakterisieren. Ihre Ausarbeitung kann von dem Mitarbeiter in Erfüllung seiner arbeitsrechtlichen Verpflichtungen innerhalb der üblichen Arbeitszeit gefordert werden, ohne daß seine persönlichen Interessen in seiner Position ungerechtfertigt beeinträchtigt werden. Soweit kann der Inhalt dieses Arbeitsvertrages als Voraussetzung für eine Anwendung des § 20 URG im Wege der Auslegung bestimmt werden.

Eine derartige Auslegung wird jedoch nicht zulässig sein, wenn der Mitarbeiter aus eigener Initiative in seiner Freizeit, wenn auch unter Zugrundelegung seiner Erfahrungen und Erkenntnisse in der Kulturhausarbeit, derartige Werke i. S. des § 2 URG schafft und sie der Institution zur Verwendung anbietet. Ist in dieser Hinsicht nichts im Arbeitsvertrag vereinbart, wird eine solche Arbeitsaufgabe auch gar nicht dienstlich gestellt, so kann die Institution nicht im nachhinein nur ihre Interessen sehen und sich auf die Erfüllung von arbeitsvertraglichen Pflichten gemäß § 20 URG berufen. In diesem Fall bedarf es des Abschlusses eines zusätzlichen urheberrechtlichen Nutzungsvertrages in den allgemeinen Formen der §§ 37 ff. URG, in dem der Verfasser auch eine besondere Vergütung fordern und seine sonstigen Urheberbefugnisse ausreichend vertraglich wahren kann. Kommt es zu keiner Einigung, so darf das Kulturhaus die Arbeit nicht nutzen.

Noch vielfältiger in sachlicher, aber auch in rechtlicher Hinsicht liegen die Verhältnisse z. B. bei einem wissenschaftlichen Mitarbeiter eines Museums, wenn keine entsprechenden Vereinbarungen im Arbeitsvertrag getroffen sind. Museen pflegen für ihre Ausstellungen Kataloge herauszugeben. Soweit diese sich nicht auf eine Aufzählung der ausgestellten Werke beschränken, sondern in der Bildauswahl und dem Begleittext eine individuell schöpferische Leistung zeigen, gehören sie zu den Werken des Urheberrechts nach § 2 i. V. m. § 4 Abs. 2 URG.

Zu den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen eines wissenschaftlichen Mitarbeiters wird man in zweckgerechter Bestimmung seiner Funktion ebenfalls die Erarbeitung derartiger Ausstellungs- bzw. Museumskataloge innerhalb seiner Arbeitszeit rechnen können.

In Museen werden aber auch Schriftwerke wissenschaftlicher oder populärwissenschaftlicher Art über das Museumsgut oder über Teile, wie den Bestand einer von mehreren Galerien, verfaßt, die nicht als Kataloge zu charakterisieren sind. Von Heimatmuseen werden heimatkundliche Broschüren über die nähere Umgebung herausgebracht.

Ohne Vereinbarung im Arbeitsvertrag wird man in der Regel nicht voraussetzen können, daß derartige Arbeiten zu den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen der wissenschaftlichen Mitarbeiter gehören. Sie setzen besondere Fähigkeiten in schriftstellerischer Ausdrucksform und Gestaltungsweise voraus, die nicht zwingend von jedem Mitarbeiter gefordert werden können. Für einige Museumsleiter ist die Erarbeitung und Nutzung solcher Werke im Rahmenkollektivvertrag im Zusammenhang mit ihrer Vergütung generell geregelt. Im allgemeinen bedarf es aber bei Fehlen eindeutiger arbeitsvertraglicher Vereinbarungen zur Ausarbeitung derartiger Schriften einer gesonderten Vereinbarung zivilvertragsrechtlicher Art i. S. des § 39 Buchst. b URG mit dem als Autor vorgesehenen Mitarbeiter. In ihr ist die Übertragung von Nutzungsbefugnissen auf das Museum (bzw. seinen Rechtsträger) nach dessen Bedürfnissen zu gestalten. Die Vergütung des Autors ist