

Ideenmanagement und Urheberrecht

Vorschläge können urheberrechtlich geschützt sein - Neues UrhG 2002



Der Deutsche Bundestag hat am 25. Januar 2002 wichtige Änderungen des Urheberrechtsgesetzes (UrhG) beschlossen.

Das UrhG hatte bereits vor dieser Reform direkte Auswirkungen auf das Ideenmanagement: Ein Verbesserungsvorschlag (VV) kann unter Umständen auch Urheberrechte des Einreichers begründen.

Praktisches Beispiel:

Eine Arbeitnehmerin hat außerhalb ihrer dienstlichen Aufgaben in ihrer Freizeit zu Hause ein kleines Computerprogramm erstellt und die Nutzung dieser Software zum Gegenstand eines VV gemacht.

Diese Einreicherin hat Anspruch auf eine Urhebervergütung, sobald ihr VV und ihr damit verbundenes, vom UrhG geschütztes Werk genutzt wird.

Die Urhebervertragsrechtsreform 2002 soll sicherstellen, dass derartige Vergütungen eine angemessene Höhe haben.

Zu den vom UrhG geschützten Werken der Literatur, Wissenschaft und Kunst gehören gemäß § 2 (1) UrhG insbesondere:

1. Sprachwerke, wie Schriftwerke, Reden und Computerprogramme;
2. Werke der Musik;
3. pantomimische Werke einschließlich der Werke der Tanzkunst;
4. Werke der bildenden Künste einschließlich der Werke der Baukunst und der angewandten Kunst und Entwürfe solcher Werke;
5. Lichtbildwerke einschließlich der Werke, die ähnlich wie Lichtbildwerke geschaffen werden;
6. Filmwerke einschließlich der Werke, die ähnlich wie Filmwerke geschaffen werden;
7. Darstellungen wissenschaftlicher oder technischer Art, wie Zeichnungen, Pläne, Karten, Skizzen, Tabellen und plastische Darstellungen.

Im Zusammenhang mit Verbesserungsvorschlägen haben vor allem der 1. und 7. Punkt praktische Bedeutung, insbesondere auch die Computerprogramme. Hierzu heißt es in § 69 a (3) UrhG:

Computerprogramme werden geschützt, wenn sie individuelle Werke in dem Sinne darstellen, dass sie das Ergebnis der eigenen Schöpfung ihres Urhebers sind. Zur Bestimmung ihrer Schutzfähigkeit sind keine anderen Kriterien, insbesondere nicht qualitative oder ästhetische, anzuwenden.

Ausreichend ist bereits ein Minimum an Individualität, sodass jede Software, die nicht eindeutig trivial ist, unter diesen Schutz fällt.

Arbeitnehmer als Urheber

Das Urheberrecht betrifft keinesfalls nur freiberufliche Autoren, Künstler, Journalisten, Schauspieler oder Fotografen.

Viele Urheber schaffen ihre Werke statt dessen als Arbeitnehmer in Erfüllung von Verpflichtungen aus einem Arbeitsvertrag.

Es ist Arbeitsaufgabe dieser Arbeitnehmer-Urheber, ihrem Arbeitgeber die von ihnen geschaffenen Werke zur weiteren Verwendung zur Verfügung zu stellen. Dies gilt gleichermaßen für Dienstverhältnisse im öffentlichen Dienst.

Der hierzu einschlägige Paragraf des UrhG lautet:

§ 43 Urheber in Arbeits- oder Dienstverhältnissen

Die Vorschriften dieses Unterabschnitts sind auch anzuwenden, wenn der Urheber das Werk in Erfüllung seiner Verpflichtungen aus einem Arbeits- oder Dienstverhältnis geschaffen hat, sofern sich aus dem Inhalt oder dem Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses nichts anderes ergibt.

Der letzte Halbsatz hat in der rechtlichen Praxis die Wirkung, dass Arbeitnehmer in ihrem Schutz als Urheber eingeschränkt sind. Der Arbeitgeber kann von einer stillschweigenden Einräumung der für den Vertragszweck erforderlichen Nutzungsrechte ausgehen. Die Nutzung ist zumindest im Regelfall mit dem Arbeitsentgelt abgegolten.^{2) 3) 4)}

Für Computerprogramme gibt es eine spezielle Regelung, die explizit den Arbeitgeber zur ausschließlichen Ausübung aller vermögensrechtlichen Befugnisse berechtigt:

§ 69b Urheber in Arbeits- und Dienstverhältnissen

(1) 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.

(2) Absatz 1 ist auf Dienstverhältnisse entsprechend anzuwenden.

Deutschland ist ein wichtiges Kulturland. Deshalb schmerzt es umso mehr, dass seit mehr als 30 Jahren das Versprechen an die Kreativen auf faire Aushandlung ihrer angemessenen Vergütung auf gleicher Augenhöhe mit den Verwertern nicht umgesetzt wurde. Dieses Recht haben sie jetzt mit dem gesetzlichen Anspruch auf angemessene Vergütung und deren Bestimmung durch gemeinsam auszuhandelnde Vergütungsregelungen.

Herta Däubler-Gmelin, Bundesjustizministerin¹⁾

Sonderleistungsprinzip

Ein wesentliches Merkmal vieler Verbesserungsvorschläge besteht aber gerade darin, dass eine Sonderleistung erbracht wurde, die ausdrücklich über das hinaus geht, was als arbeitsvertragliche Verpflichtung vereinbart und mit dem dafür vereinbarten Lohn oder Gehalt abgegolten ist.^{5) 6)}

Der Arbeitnehmer hat also, sofern der Verbesserungsvorschlag wie im obigen Praxisbeispiel die Nutzung eines von ihm erstellten geschützten Werkes beinhaltet, im Falle einer Sonderleistung dieses Werk eben gerade nicht

- in Erfüllung seiner Verpflichtungen aus einem Arbeits- oder Dienstverhältnis (§ 43 UrhG)
- in Wahrnehmung seiner Aufgaben oder nach den Anweisungen seines Arbeitgebers (§ 69b UrhG)

geschaffen. Dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn steht bei Werken, die ein Urheber außerhalb des Arbeits- oder Dienstverhältnisses geschaffen hat, kein Nutzungsrecht zu.²⁾

Das Nutzungsrecht muss ausdrücklich geregelt werden. Der Urheber kann dieses gemäß § 31 UrhG einräumen.⁷⁾

Angemessene Urhebervergütung

Dieses Nutzungsrecht hat seit der Urhebervertagsrechtsreform 2002 einen definierten Preis: die „angemessene Vergütung“ des neuen § 32 UrhG.⁸⁾

Das neue UrhG geht von einer vertraglich vereinbarten Vergütung aus. Soweit die vereinbarte Vergütung nicht angemessen ist, kann der Urheber die Änderung des Vertrages verlangen, es sei denn, die vereinbarte Vergütung ist tarifvertraglich bestimmt.

Gibt es keine Vereinbarung über die Höhe der Vergütung, so gilt automatisch die angemessene Vergütung als vereinbart.

„Angemessen“ ist eine Vergütung,

- a) wenn sie nach einer gemeinsamen Vergütungsregel ermittelt wurde, die zwischen den Verbänden der Betroffenen vereinbart wurde, oder
- b) wenn sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses dem entspricht, was im Geschäftsverkehr nach Art und Umfang der eingeräumten Nutzungsmöglichkeit, insbesondere nach Dauer und Zeitpunkt der Nutzung, unter Berücksichtigung aller Umstände üblicher- und redlicherweise zu leisten ist.

Ziele des neuen Urhebervertagsrechts

Das Gesetz

- garantiert freiberuflichen Journalisten und Fotografen, Übersetzern, Autoren und anderen Kreativen den gesetzlichen Anspruch auf eine angemessene Vergütung;
- regelt das Verfahren zur Schaffung gemeinsamer Vergütungsregeln zwischen den Verbänden der Betroffenen zur Bestimmung der angemessenen Vergütung durch die jeweilige Branche selbst;
- sieht ein obligatorisches Schlichtungsverfahren vor, das mit einem begründeten Schlichtungsanspruch endet. Um rechtsverbindlich zu sein, muss er von den betroffenen Parteien angenommen werden; eine Indizwirkung für die Angemessenheit der Vergütung hat er in jedem Fall;
- gibt den Urhebern die Möglichkeit, ihre angemessene Vergütung notfalls selbst vor Gericht einzuklagen;
- schafft mit dem erheblich verbesserten und auch für die Vergangenheit geltenden neuen Bestsellerparagrafen einen fairen Ausgleich für die Fälle, in denen das Honorar und der nach Jahren eintretende Erfolg eines Werkes weit auseinander klaffen.¹⁾

Auf eine Vereinbarung, die zum Nachteil des Urhebers

von diesen Regelungen abweicht, kann sich der Vertragspartner nicht berufen.

Der Urheber hat auch die Möglichkeit, unentgeltlich ein Nutzungsrecht für jedermann einzuräumen.

Der neue § 32a UrhG regelt Fälle, in denen ein Vertrag unter Berücksichtigung der gesamten Beziehungen zwischen Urheber und Nutzer aus heutiger Sicht (ex-post) in einem auffälligen Missverhältnis zu den Erträgen und Vorteilen aus der Nutzung des Werkes steht (Bestsellerparagraf).⁹⁾

Gemäß § 32b UrhG finden §§ 32 und 32a zwingend Anwendung.¹⁰⁾

Auf die neuen Bestimmungen über die gemeinsamen Vergütungsregeln der Urheber- und Werknutzervereinigungen (§ 36 UrhG) und auf das Schlichtungsverfahren (§ 36a UrhG) soll hier nicht näher eingegangen werden.^{11) 12)}

Das neue UrhG tritt drei Monate nach Ablauf des Monats seiner Verkündung in Kraft. Für Sachverhalte, die vorher geschlossen wurden oder entstanden sind, gilt um der Rechtssicherheit willen das alte Recht weiter. § 32b UrhG gilt jedoch auch rückwirkend für Altverträge.^{13) 14)}

Konsequenzen für VV-Prämien

Bei Verbesserungsvorschlägen ist folgendermaßen zu prüfen, ob der Einreicher einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung auf Grundlage des Urheberrechts hat.

1. Ist es eine Sonderleistung?

Ein VV kann eine Sonderleistung darstellen, die über die mit dem normalen Entgelt abgegoltenen Dienstpflichten hinausgeht.

Liegt eine Sonderleistung vor, so ist der VV bei Inanspruchnahme gemäß einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 30.04.1965 (Aktenzeichen: 3 AZR 291/63) zu prämiieren, selbst wenn es keine Betriebs- oder Dienstvereinbarung zum Ideenmanagement geben sollte.^{5) 6)}

2. Fällt diese Sonderleistung unter das UrhG?

Bei einer Sonderleistung ist weiterhin zu prüfen, ob es sich um einen urheberrechtlichen Tatbestand handelt. Ist dies der Fall, besteht auch ein Anspruch auf eine angemessene Vergütung gemäß § 32 UrhG.

Im Falle eines vom Arbeitgeber in Anspruch genommenen VV, der Sonderleistung und urheberrechtlich geschütztes Werk vereint, hat der Einreicher somit zwei Ansprüche:

- VV-Prämie (BAG-Urteil, Betriebs- oder Dienstvereinbarung)
- angemessene Urhebervergütung (UrhG).

Diese Rechtslage ist nicht neu und galt auch schon vor der Urhebervertagsrechtsreform 2002. Neu sind lediglich die Bestimmungen über die angemessene Urhebervergütung gemäß § 32 UrhG.⁸⁾

Die VV-Prämie, die normalerweise auf Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ermittelt wird, kann zu der angemessenen Vergütung nach § 32 UrhG in folgender Relation stehen:

- a) VV-Prämie \geq Urhebervergütung:
Vom Einreicher die Nutzungsrechte ausdrücklich einräumen lassen und VV-Prämie auszahlen.
- b) VV-Prämie $<$ Urhebervergütung:
Vom Einreicher die Nutzungsrechte ausdrücklich einräumen lassen und angemessene urheberrechtliche Vergütung vereinbaren. Eine eventuell bereits geleistete VV-Prämie kann gegengerechnet werden.

Es empfiehlt sich, in der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum Ideenmanagement festzulegen, dass der Einreicher eines VV im Falle einer urheberrechtlich relevanten Sonderleistung dem Arbeitgeber die erforderlichen Nutzungsrechte einräumt, sofern dieser zu einer angemessenen Vergütung bereit ist.

-
- 1) Pressemitteilung des Bundesjustizministeriums Nr. 04 / 02 vom 31.1.2002
- 2) Heinz Püschel
Urheberrecht: Eine Einführung in das Urheberrecht mit dem TRIPS-Abkommen über handelsbezogene Aspekte der Rechte des geistigen Eigentums
Rudolf Haufe Verlag 1997 ISBN 3-448-03596-3
- 3) Wolfgang Zöllner, Karl-Georg Loritz
Arbeitsrecht: Ein Studienbuch
Verlag C.H.Beck 1998 ISBN 3-406-40139-2
- 4) Folgende im ursprünglichen Gesetzentwurf zum neuen UrhG beabsichtigte Neufassung des § 43 wurde *nicht verabschiedet*.
§ 43 Urheber in Arbeits- oder Dienstverhältnissen (*Entwurf*)
(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten auch für einen Urheber, der das Werk in Erfüllung seiner Verpflichtungen aus einem Arbeits- oder Dienstverhältnis schafft.
(2) Im Zweifel erwirbt der Arbeitgeber oder Dienstherr ausschließliche Nutzungsrechte, soweit sie für die Zwecke seines Betriebs benötigt werden. § 69b bleibt unberührt.
(3) Der Urheber hat einen Anspruch aus § 32, soweit die Nutzung seiner Werke nicht durch Lohn oder Gehalt tatsächlich abgegolten ist.
- In der Begründung (Deutscher Bundestag Drucksache 14/8058) heißt es:
Sofern die in Absatz 2 des Gesetzentwurfs vorgesehene Auslegungsregel lediglich die geltende Rechtsprechung wiedergibt, erscheint eine gesetzliche Regelung derzeit entbehrlich.
- 5) EUREKA impulse 4/2001
Was ist ein VV?
Erfolgreiches Ideenmanagement kann nicht auf unsinniger VV-Definition basieren
- 6) EUREKA e.V.
Die gesetzlichen Grundlagen des Betrieblichen Vorschlagswesens - Computer Based Training. ISBN 3-00-002550-2
- 7) § 31 Einräumung von Nutzungsrechten (neu)
(1) Der Urheber kann einem anderen das Recht einräumen, das Werk auf einzelne oder alle Nutzungsarten zu nutzen (Nutzungsrecht). Das Nutzungsrecht kann als einfaches oder ausschließliches Recht sowie räumlich, zeitlich oder inhaltlich beschränkt eingeräumt werden.
(2) Das einfache Nutzungsrecht berechtigt den Inhaber, das Werk auf die erlaubte Art zu nutzen, ohne dass eine Nutzung durch andere ausgeschlossen ist.
(3) Das ausschließliche Nutzungsrecht berechtigt den Inhaber, das Werk unter Ausschluss aller anderen Personen auf die ihm erlaubte Art zu nutzen und Nutzungsrechte einzuräumen. Es kann bestimmt werden, dass die Nutzung durch den Urheber vorbehalten bleibt. § 35 bleibt unberührt.
(4) Die Einräumung von Nutzungsrechten für noch nicht bekannte Nutzungsarten sowie Verpflichtungen hierzu sind unwirksam.
(5) Sind bei der Einräumung eines Nutzungsrechts die Nutzungsarten nicht ausdrücklich einzeln bezeichnet, so bestimmt sich nach dem von beiden Partnern zugrunde gelegten Vertragszweck, auf welche Nutzungsarten es sich erstreckt. Entsprechendes gilt für die Frage, ob ein Nutzungsrecht eingeräumt wird, ob es sich um ein einfaches oder ausschließliches Nutzungsrecht handelt, wie weit Nutzungsrecht und Verbotsrecht reichen und welchen Einschränkungen das Nutzungsrecht unterliegt.

- 8) § 32 Angemessene Vergütung (neu)
(1) Der Urheber hat für die Einräumung von Nutzungsrechten und die Erlaubnis zur Werknutzung Anspruch auf die vertraglich vereinbarte Vergütung. Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, gilt die angemessene Vergütung als vereinbart. Soweit die vereinbarte Vergütung nicht angemessen ist, kann der Urheber von seinem Vertragspartner die Einwilligung in die Änderung des Vertrages verlangen, durch die dem Urheber die angemessene Vergütung gewährt wird.
(2) Eine nach einer gemeinsamen Vergütungsregel (§ 36) ermittelte Vergütung ist angemessen. Im übrigen ist die Vergütung angemessen, wenn sie im Zeitpunkt des Vertragsschlusses dem entspricht, was im Geschäftsverkehr nach Art und Umfang der eingeräumten Nutzungsmöglichkeit, insbesondere nach Dauer und Zeitpunkt der Nutzung, unter Berücksichtigung aller Umstände üblicher- und redlicherweise zu leisten ist.
(3) Auf eine Vereinbarung, die zum Nachteil des Urhebers von den Absätzen 1 und 2 abweicht, kann der Vertragspartner sich nicht berufen. Die in Satz 1 bezeichneten Vorschriften finden auch Anwendung, wenn sie durch anderweitige Gestaltungen umgangen werden. Der Urheber kann aber unentgeltlich ein einfaches Nutzungsrecht für jedermann einräumen.
(4) Der Urheber hat keinen Anspruch nach Absatz 1 Satz 3, soweit die Vergütung für die Nutzung seiner Werke tarifvertraglich bestimmt ist.
- 9) § 32a Weitere Beteiligung des Urhebers (neu)
(1) Hat der Urheber einem anderen ein Nutzungsrecht zu Bedingungen eingeräumt, die dazu führen, dass die vereinbarte Gegenleistung unter Berücksichtigung der gesamten Beziehungen des Urhebers zu dem anderen in einem auffälligen Missverhältnis zu den Erträgen und Vorteilen aus der Nutzung des Werkes steht, so ist der andere auf Verlangen des Urhebers verpflichtet, in eine Änderung des Vertrages einzuwilligen, durch die dem Urheber eine den Umständen nach weitere angemessene Beteiligung gewährt wird. Ob die Vertragspartner die Höhe der erzielten Erträge oder Vorteile vorhergesehen haben oder hätten vorhersehen können, ist unerheblich.
(2) Hat der andere das Nutzungsrecht übertragen und ergibt sich das auffällige Missverhältnis aus den Erträgen oder Vorteilen eines Dritten, so haftet dieser dem Urheber unmittelbar nach Maßgabe des Absatzes 1 unter Berücksichtigung der vertraglichen Beziehungen in der Lizenzkette. Die Haftung des anderen entfällt.
(3) Auf die Ansprüche nach Abs. 1 und 2 kann im Voraus nicht verzichtet werden. Die Anwartschaft hierauf unterliegt nicht der Zwangsvollstreckung; eine Verfügung über die Anwartschaft ist unwirksam.
(4) Der Urheber hat keinen Anspruch nach Absatz 1, soweit die Vergütung nach einer gemeinsamen Vergütungsregel (§ 36) oder tarifvertraglich bestimmt worden ist und ausdrücklich eine weitere angemessene Beteiligung für den Fall des Absatzes 1 vorsieht.
- 10) § 32b Zwingende Anwendung (neu)
§§ 32 und 32a finden zwingend Anwendung,
1. wenn auf den Nutzungsvertrag mangels einer Rechtswahl deutsches Recht anzuwenden wäre oder
2. soweit Gegenstand des Vertrages maßgebliche Nutzungshandlungen im räumlichen Geltungsbereich dieses Gesetzes sind.
- 11) § 36 Gemeinsame Vergütungsregeln (neu)
(1) Zur Bestimmung der Angemessenheit von Vergütungen nach § 32 stellen Vereinigungen von Urhebern mit Vereinigungen von Werknutzern oder einzelnen Werknutzern gemeinsame Vergütungsregeln auf. Die gemeinsamen Vergütungsregeln sollen die Umstände des jeweiligen Regelungsbereichs berücksichtigen, insbesondere die Struktur und Größe der Verwerter. In Tarifverträgen enthaltene Regelungen gehen gemeinsamen Vergütungsregeln vor.
(2) Vereinigungen nach Absatz 1 müssen repräsentativ, unabhängig und zur Aufstellung gemeinsamer Vergütungsregeln ermächtigt sein.
(3) Ein Verfahren zur Aufstellung gemeinsamer Vergütungsregeln vor der Schlichtungsstelle (§ 36a) findet statt, wenn die Parteien dies vereinbaren. Das Verfahren findet auf schriftliches Verlangen einer Partei statt, wenn
1. die andere Partei nicht binnen drei Monaten, nachdem eine Partei schriftlich die Aufnahme von Verhandlungen verlangt hat, Verhandlungen über gemeinsame Vergütungsregeln beginnt,
2. Verhandlungen über gemeinsame Vergütungsregeln ein Jahr, nachdem schriftlich ihre Aufnahme verlangt worden ist, ohne Ergebnis bleiben oder
3. eine Partei die Verhandlungen endgültig für gescheitert erklärt hat.

(4) Die Schlichtungsstelle hat den Parteien einen begründeten Einigungsvorschlag zu machen, der den Inhalt der gemeinsamen Vergütungsregeln enthält. Er gilt als angenommen, wenn ihm nicht innerhalb von drei Monaten nach Empfang des Vorschlages schriftlich widersprochen wird.“

12) § 36a Schlichtungsstelle (neu)

(1) Zur Aufstellung gemeinsamer Vergütungsregeln bilden Vereinigungen von Urhebern mit Vereinigungen von Werknutzern oder einzelnen Werknutzern eine Schlichtungsstelle, wenn die Parteien dies vereinbaren oder eine Partei die Durchführung des Schlichtungsverfahrens verlangt.

(2) Die Schlichtungsstelle besteht aus einer gleichen Anzahl von Beisitzern, die jeweils von einer Partei bestellt werden, und einem unparteiischen Vorsitzenden, auf dessen Person sich beide Parteien einigen sollen.

(3) Kommt eine Einigung über die Person des Vorsitzenden nicht zustande, so bestellt ihn das nach § 1062 ZPO zuständige Oberlandesgericht. Das Oberlandesgericht entscheidet auch, wenn keine Einigung über die Zahl der Beisitzer erzielt wird. Für das Verfahren vor dem Oberlandesgericht gelten die §§ 1063, 1065 ZPO entsprechend.

(4) Das Verlangen auf Durchführung des Schlichtungsverfahrens gemäß § 36 Abs. 3 Satz 2 muss einen Vorschlag über die Aufstellung gemeinsamer Vergütungsregeln enthalten.

(5) Die Schlichtungsstelle fasst ihren Beschluss nach mündlicher Beratung mit Stimmenmehrheit. Die Beschlussfassung erfolgt zunächst unter den Beisitzern; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Benennt eine Partei keine Mitglieder oder bleiben die von einer Partei genannten Mitglieder trotz rechtzeitiger Einladung der Sitzung fern, so entscheiden der Vorsitzende und die erschienenen Mitglieder nach Maßgabe der Sätze 1 und 2 allein. Der Beschluss der Schlichtungsstelle ist schriftlich niederzulegen, vom Vorsitzenden zu unterschreiben und beiden Parteien zuzuleiten.

(6) Soweit zwischen den Parteien keine anderweitige Vereinbarung getroffen wird, trägt der Antragsteller die Kosten des Schlichtungsverfahrens.

(7) Die Parteien können durch Vereinbarung die Einzelheiten des Verfahrens vor der Schlichtungsstelle regeln.

(8) Das Bundesministerium der Justiz wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die weiteren Einzelheiten des Verfahrens vor der Schlichtungsstelle zu regeln sowie weitere Vorschriften über die Kosten des Verfahrens und die Entschädigung der Mitglieder der Schlichtungsstelle zu erlassen.“

13) Artikel 3 Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des vierten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

14) § 132 Verträge (neu eingefügter Absatz 3)

(3) Auf Verträge oder sonstige Sachverhalte, die vor dem ... [Einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes zur Stärkung der vertraglichen Stellung von Urhebern und ausübenden Künstlern] geschlossen worden oder entstanden sind, sind die Vorschriften dieses Gesetzes vorbehaltlich der Sätze 2 und 3 in der am ... [Einsetzen: Tag der Verkündung des Gesetzes zur Stärkung der vertraglichen Stellung von Urhebern und ausübenden Künstlern] geltenden Fassung weiter anzuwenden.

§ 32a findet auf Sachverhalte Anwendung, die nach dem ... [Einsetzen: Tag der Verkündung des Gesetzes zur Stärkung der vertraglichen Stellung von Urhebern und ausübenden Künstlern] entstanden sind.

Auf Verträge, die seit dem 1. Juni 2001 und bis zum ... [Einsetzen: Tag der Verkündung des Gesetzes zur Stärkung der vertraglichen Stellung von Urhebern und ausübenden Künstlern] geschlossen worden sind, findet auch § 32 Anwendung, sofern von dem eingeräumten Recht oder der Erlaubnis nach dem ... [Einsetzen: Tag der Verkündung des Gesetzes zur Stärkung der vertraglichen Stellung von Urhebern und ausübenden Künstlern] Gebrauch gemacht wird.

In der Begründung (Deutscher Bundestag Drucksache 14/8058) heißt es zu § 132:

... Die Masse der Nutzungsverträge, die in den letzten zwanzig Jahren vor Inkrafttreten des Gesetzes abgeschlossen worden sind, bleibt um der Rechtssicherheit willen unberührt. Die berechtigten Urheber profitieren im Rahmen des gebotenen Fairnessausgleichs von der Verbesserung des Bestsellerparagrafen, der zeitlich unbegrenzt für alle Altverträge gilt. ...

Diesen und andere Fachberichte finden Sie als PDF-Datei unter www.koblank.de in der Rubrik [ideeThek](#)

Kernpunkte des neuen Urhebervertragsrechts

Die Leistung der freiberuflichen Urheber für unsere Kulturlandschaft wird endlich auch im Urheberrecht anerkannt. Die Urheber erhalten mit dem gesetzlichen Anspruch die Möglichkeit, die angemessene Vergütung ihrer kreativen Tätigkeit auch dort durchzusetzen, wo dies bisher nicht möglich war. Damit folgt das Gesetz der Selbstverständlichkeit, dass Kreative, die Zeitungsartikel oder Bücher schreiben, Musik komponieren oder interpretieren, die fotografieren, wissenschaftliche oder literarische Texte übersetzen, für die Nutzung ihrer wichtigen Arbeit auch von jenen Auftraggebern anständig vergütet werden, die das bisher nicht getan haben oder Unentgeltlichkeit bei neuen Nutzungsarten quasi voraussetzen.

Das Gesetz trägt die Bestimmung der Angemessenheit der Vergütung der Branche selbst auf, legt also nicht selbst Vergütungen fest, wie wir dies etwa bei Anwälten oder Architekten kennen.

Mit dieser Regelung übernimmt das Urhebervertragsgesetz ausdrücklich die guten Vorbilder aus einigen Branchen und wendet sich gegen schwarze Schafe, die durch Verweigerung der angemessenen Vergütung nicht nur den Kreativen selbst Probleme bereiten, sondern auch die Unternehmen, die bereits jetzt faire Vergütungen zahlen unter unredlichen Konkurrenzdruck setzen.

Das neue Urhebervertragsrecht setzt auf die einvernehmliche Einigung der Verbände. Verwerter und Urheber können sich auf verbindliche Richtwerte bei den Vergütungen einigen und so gemeinsam aushandeln, was in der jeweiligen Branche üblich und redlich ist.

Sollte es nicht zu gemeinsamen Vergütungsregeln kommen, so sieht das Gesetz ein verbindliches Schlichtungsverfahren vor, das mit einem begründeten Schlichtungsanspruch endet. Wird der nicht von beiden Parteien akzeptiert, erhält er zwar keine rechtliche Verbindlichkeit, aufgrund derer die Angemessenheit der Vergütung automatisch vermutet wird. Indizwirkung für die Angemessenheit wird er jedoch gleichwohl entfalten.

Künftig kann sich ein Kreativer, dessen Vergütung den Erfordernissen der Angemessenheit nicht entspricht, an das Gericht wenden.

Mit dem erheblich verbesserten Bestsellerparagrafen, der auch für die Vergangenheit wirkt, enthält das Gesetz einen Fairnessausgleich, wenn ein Werk nach Jahren so erfolgreich ist, dass ein auffälliges Missverhältnis zwischen Honorar für den Urheber und wirtschaftlichem Vorteil für den Verleger vorliegt.¹⁾

Impressum:

EUREKA impulse 4/2002

ISSN 1618-4653

EUREKA e.V. Hartmannweg 12
D-73431 Aalen

www.eureka-akademie.de

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt

© März 2002 Peter Koblank