

## Markus Fischer: Urheberrecht im Arbeitsverhältnis

Beitrag aus Heft »2011/01: Populärkultur und Medien«

Medienpädagoginnen und Medienpädagogen unterstützen Kinder und Jugendliche dabei, Erfahrungen mit Medien zu machen mit dem Ziel, ihnen einen kompetenten Medienumgang zu vermitteln. Dafür verfassen sie Konzepte und Lehrmaterialien für den Umgang mit Medien. Zudem führen sie Projekte und Workshops durch. Während ihrer Arbeit können urheberrechtlich geschützte Werke entstehen. Als Urheber haben sie nach dem Urheberrechtsgesetz das Recht, über die Verwertung ihres Werkes zu bestimmen. Das Urheberpersönlichkeitsrecht schützt sie zudem vor erheblichen Veränderungen ihrer urheberrechtlich geschützten Arbeit und gibt ihnen die Rechte, als Urheber genannt zu werden und zu bestimmen, ob und wie das Werk zu veröffentlichen ist. Die Verletzung dieser Rechte kann zu zivilrechtlichen Schadensersatz- und Unterlassungsansprüchen führen. Zudem besteht die Möglichkeit, eine Verletzung strafrechtlich zu verfolgen. Im Folgenden sollen die Fragen beantwortet werden, unter welchen Voraussetzungen medienpädagogische Arbeiten urheberrechtlichen Schutz genießen und inwiefern dieser Schutz eingeschränkt ist, wenn die medienpädagogische Arbeit im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses geleistet worden ist.

Eine große Anzahl von Medienpädagoginnen und Medienpädagogen arbeiten heute im Rahmen eines Angestelltenverhältnisses in Bildungs- und Kultureinrichtungen. Der urheberrechtliche Schutz medienpädagogischer Arbeiten setzt voraus, dass die jeweilige Arbeit eine persönliche geistige Schöpfung im Rahmen der Literatur, Wissenschaft und/oder Kunst beinhaltet. Im Rahmen sämtlicher Medienarten, also in den Bereichen Print, Audio, Foto, Film, Computer und Internet, können urheberrechtlich geschützte Werke entstehen. Sobald eine persönliche geistige Schöpfung entwickelt worden ist, tritt der Urheberrechtsschutz in Kraft. Es bedarf keiner gesonderten Anmeldung bei irgendeiner Institution. Sowohl Texte, Hörspiele, Fotos und Filme als auch noch nicht fixierte, aber gehaltene Reden, können Urheberrechtsschutz genießen. Dabei kommt es auf das Alter des ‚Schöpfers‘ nicht an. Wenn in der Medienpädagogik Tätige mit Kindern und Jugendlichen zusammen ein urheberrechtlich geschütztes Werk schaffen, sind alle daran Beteiligten sogenannte Miturheber, denen die Rechte am Werk gemeinschaftlich zustehen. Eine persönliche geistige Schöpfung erfordert einen geistigen Gehalt, der zu einem gewissen Grad von Individualität geprägt ist. Ideen, Anregungen, einzelne Gedanken, Methoden, historische und gegenwärtige Ereignisse sind daher urheberrechtlich nicht geschützt. Wenn diese Elemente jedoch konkret in der medienpädagogischen Arbeit ausgestaltet werden, können sie urheberrechtlich geschützt sein. Es hängt jeweils von einer Einzelfallbeurteilung ab, ob eine medienpädagogische Arbeit als urheberrechtlich geschützt angesehen werden kann. Wissenschaftliche Texte, Treatments, Drehbücher, Filme, Hörspiele werden in ihrer Gesamtheit in der Regel eine persönliche geistige Schöpfung beinhalten und somit Urheberrechtsschutz genießen. Die zugrunde liegenden Ideen erlangen dagegen keinen Urheberrechtsschutz und können von jedem ohne irgendeine Erlaubnis genutzt werden. Zu solchen Ideen gehören zum Beispiel: einzelne Spielideen, das Ausprobieren einzelner Einstellungen mit der Videokamera oder der Gedanke, einen Film über die Bedrohung von Lehrern durch Schüler zu machen.

Das Konzept für einen medienpädagogischen Workshop in seiner Gesamtheit kann wiederum urheberrechtlich geschützt sein. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in jedem Einzelfall geprüft werden muss, ob eine persönliche geistige Schöpfung vorliegt und somit als Werk Urheberrechtsschutz genießt. Wenn die

medienpädagogische Tätigkeit ein urheberrechtlich geschütztes Werk im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses<sup>1</sup> hervorbringt, ist die Medienpädagogin bzw. der Medienpädagoge Urheber des Werkes. Es stellt sich die Frage, ob und wie der Arbeitgeber das jeweilige Werk ohne Erlaubnis des Arbeitnehmers vollständig nutzen darf, wenn im Arbeitsvertrag keine eindeutigen Regelungen diesbezüglich enthalten sind. Bei der Schaffung eines urheberrechtlich geschützten Computerprogramms im Rahmen eines Arbeitsvertrages darf der Arbeitgeber alleine die vermögensrechtlichen Befugnisse im Hinblick auf das Urheberrecht ausüben, sofern er keine andere Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer geschlossen hat. Bei den sonstigen urheberrechtlich geschützten Werken, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses entwickelt worden sind, räumt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mangels anderweitiger Vereinbarung diejenigen Nutzungsrechte ein, die der Arbeitgeber zur Erfüllung seines Betriebszwecks benötigt. Dieser Betriebszweck muss dem Arbeitnehmer erkennbar sein. Wenn zum Beispiel ein Unternehmen Workshops zu medienpädagogischen Themen anbietet und angestellte Medienpädagoginnen bzw. Medienpädagogen im Rahmen ihres Arbeitsvertrages diese Workshops entwickeln und durchführen, besitzen die Unternehmen ohne besondere vertragliche Regelung bestehende Nutzungsrechte zur Veranstaltung bzw. Durchführung des Workshops.

Ob der Arbeitgeber bei Fehlen einer besonderen Regelung im Arbeitsvertrag und im Tarifvertrag die Rechte zur Durchführung des Workshops alleine nutzen darf oder ob die Arbeitnehmer berechtigt sind, die entwickelten urheberrechtlich geschützten Ausgestaltungen des Workshops auch für die Durchführung von Veranstaltungen bei anderen medienpädagogischen Unternehmen zu verwenden, hängt von dem Betriebszweck des jeweiligen Arbeitgebers ab. Die Vergütung für die Einräumung der Nutzungsrechte ist nach herrschender Meinung grundsätzlich mit dem Arbeitsentgelt abgegolten. Für eine gesonderte Vergütung wird grundsätzlich kein Anlass gesehen, da im Arbeitsverhältnis im Gegensatz zur freien Mitarbeit gesicherte Einkommensverhältnisse bestehen<sup>4</sup>. Ein Anspruch auf eine gesonderte Vergütung kann jedoch bestehen, wenn das Arbeitsentgelt die Nutzungsrechtseinräumungen nicht angemessen abgilt und eine Vergütung für die Nutzungsrechtseinräumungen nicht tarifvertraglich bestimmt ist. Die Angemessenheit der Vergütungen beurteilt sich nach der üblichen und redlichen Branchenübung und nach den Umständen des Einzelfalles.