

Tagung Publikationskultur – Plagiat und Urheberrecht

Bauhaus-Universität Weimar, 29. bis 30. März 2012

Das Urheberrecht der abhängig Beschäftigten

Plagiatorische Erscheinungsformen im Arbeitnehmerurheberrecht

- I. Was ist ein Plagiat und in welchen Erscheinungsformen kommt es vor?
 1. In einem weiten Sinn setzt der umgangssprachliche Begriff des Plagiats im Urheberrecht voraus, dass jemand sich die Urheberschaft an einem bestimmten Werk anmaßt und dadurch das Urheberrecht des wahren Urhebers verletzt.
 2. Es ist zweckmäßig zwischen zwei Erscheinungsformen des Plagiats zu unterscheiden:
 - a) Jemand behauptet fälschlich, er sei Urheber oder Miturheber eines bestimmten Werkes, es also geschaffen zu haben. Gleich zu bewerten ist die fälschliche Verneinung der Urheberschaft des wahren Urhebers unter gleichzeitiger Behauptung, Urheber zu sein.
 - b) Jemand verwertet ein Werk unter Nennung eines anderen Namens oder unter Unterdrückung des Namens des Urhebers
- II. Welche Besonderheiten gelten für den angestellten Urheber und welchen Beschränkungen ist sein Recht auf Anerkennung der Urheberschaft nach § 13 UrhG unterworfen?
 1. Spannungsverhältnis zwischen dem Schöpferprinzip und den Grundsätzen des Arbeitsrechts

§ 43 UrhG:

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

§ 69b UrhG:

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.

Der angestellte Urheber ist Schöpfer, muss aber an Pflichtwerken die zur Verwertung des Werkes erforderlichen Nutzungsrechte dem Arbeitgeber oder Dienstherrn vertraglich einräumen. Daraus ergeben sich auch Beschränkungen für die Ausübung seines Rechts auf Anerkennung der Urheberschaft nach § 13 UrhG.

§ 13 UrhG:

Satz 1: *Der Urheber hat das Recht auf Anerkennung seiner Urheberschaft.*

Satz 2: *Er kann bestimmen, ob das Werk mit einer Urheberbezeichnung zu versehen und welche Bezeichnung zu verwenden ist.*

2. Arbeitnehmer oder Dienstverpflichteter ist, wer persönlich abhängig ist.

3. Pflichtwerke sind solche, die in Erfüllung der Verpflichtungen aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis geschaffen werden. Zur Abgrenzung zu den freien Werken vergleiche das Beispiel OLG Köln GRUR-RR 2005, 302 – TKD-Programme.

4. Umfang der eingeräumten Nutzungsrechte

Im Softwarerecht erhält der Arbeitgeber oder Dienstherr alle Nutzungsrechte, außerhalb des Softwarerechts nur in dem Umfang, wie er sie für seine betrieblichen oder dienstlichen Zwecke unbedingt benötigt. Das Urheberpersönlichkeitsrecht des Mitarbeiters ist in dem Umfang eingeschränkt, als dies zur Sicherung der auf den Arbeitgeber oder Dienstherrn übergehenden Nutzungsrechte geboten ist.

III. Dürfen Arbeitgeber oder Dienstherr bzw. Vorgesetzte für sich behaupten, Urheber eines von einem Mitarbeiter geschaffenen Werkes zu sein?

Von den Fällen abgesehen, in denen eine ausdrückliche Ghostwriterabrede getroffen wird (dazu OLG Frankfurt GRUR 2010, 221 – betriebswirtschaftlicher Aufsatz), ist diese Frage zu verneinen. Der Arbeitgeber oder Dienstherr bzw. der Vorgesetzte würde nämlich seine eigenen Pflichten verletzen, wenn er über die wahre Urheberschaft eine falsche Aussage macht. Der angestellte Urheber ist daher auch nicht verpflichtet, bezüglich seiner eigenen Urheberschaft zu lügen.

IV. Dürfen Arbeitgeber oder Dienstherr und gegebenenfalls wann ein Werk eines Mitarbeiters unter Verwendung eines anderen Namens oder unter Unterdrückung des Namens des Mitarbeiters verwertet werden?

Über das Recht auf Namensnennung nach § 13 Satz 2 UrhG kann der Urheber verfügen. Aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis kann sich daher eine Verpflichtung des angestellten Urhebers ergeben, die Nennung eines anderen Namens oder die Unterdrückung seines Namens bei der Verwertung eines Pflichtwerkes durch den Arbeitgeber oder Dienstherrn zu dulden. Dabei ist jedoch Zurückhaltung geboten. Von einer solchen Verpflichtung kann nur dann ausgegangen werden, wenn die Nennung des wahren Urhebers die angemessene wirtschaftliche Verwertung des Werkes unmöglich macht oder unzumutbar erschwert.