

LAURA LEIDL

Gemeinsame Vergütungsregeln und Tarifverträge

*Geistiges Eigentum und
Wettbewerbsrecht*

147

Mohr Siebeck

Geistiges Eigentum und Wettbewerbsrecht

herausgegeben von

Peter Heermann, Diethelm Klippel,
Ansgar Ohly und Olaf Sosnitza

147



Laura Leidl

Gemeinsame Vergütungsregeln und Tarifverträge

Die Wirkung kollektiver Vergütungsinstrumente auf
den Anspruch des Urhebers auf angemessene
Vergütung

Mohr Siebeck

Laura Leidl, geboren 1991; Staatlich geprüfte Bühnentänzerin an der Staatlichen Ballettschule Berlin und Bachelor-Studium Fachrichtung Bühnentanz an der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch; Studium der Rechtswissenschaft an der Humboldt-Universität zu Berlin; 2018 Promotion; seit 2018 juristischer Vorbereitungsdienst Berlin.
orcid.org/0000-0003-3655-6599

Gedruckt mit Unterstützung der Studienstiftung ius vivum, Kiel und der Johanna und Fritz Buch-Gedächtnis-Stiftung, Hamburg.

ISBN 978-3-16-157517-4 / eISBN 978-3-16-157518-1

DOI 10.1628/978-3-16-157518-1

ISSN 1860-7306 / eISSN 2569-3956 (Geistiges Eigentum und Wettbewerbsrecht)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2019 Mohr Siebeck Tübingen. www.mohrsiebeck.com

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für die Verbreitung, Vervielfältigung, Übersetzung und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Buch wurde von Gulde Druck in Tübingen aus der Schrift Times New Roman gesetzt, auf alterungsbeständiges Werkdruckpapier gedruckt und von der Buchbinderei Spinner in Ottersweier gebunden.

Printed in Germany.

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde im Wintersemester 2018/19 von der Juristischen Fakultät der Humboldt-Universität zu Berlin als Dissertation angenommen. Literatur und Rechtsprechung konnten bis einschließlich Dezember 2018 berücksichtigt werden.

Besonders herzlich danke ich Prof. Dr. Artur-Axel Wandtke für die Betreuung und Unterstützung während der gesamten Dauer meiner Promotion. Seine Begeisterung für das Urheberrecht und sein Zuspruch haben mich stets ermutigt und bestärkt. Prof. Dr. Eva Inés Obergfell danke ich herzlich für die zügige Erstellung des Zweitgutachtens.

Unterstützt wurde diese Arbeit durch ein Promotionsstipendium des Förderungsfonds Wissenschaft der VG Wort, wofür ich sehr dankbar bin. Darüber hinaus danke ich Prof. Dr. Haimo Schack und der Studienstiftung *ius vivum* sowie der Johanna und Fritz Buch Gedächtnis-Stiftung, Hamburg, für die großzügige Gewährung eines Druckkostenzuschusses.

Mein Dank gilt weiter meiner Familie und meinen Freunden, die mich während des Schaffensprozesses dieser Arbeit stets unterstützt haben, sei es durch Kritik, Korrekturen, Motivation oder Aufmunterung. Meinen Eltern danke ich von Herzen, dass sie mich bei all meinen bisherigen Vorhaben vorbehaltlos unterstützt und gefördert haben. Ihnen ist diese Arbeit gewidmet.

Berlin, Februar 2019

Laura Leidl

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	V
Abkürzungsverzeichnis	XV
Erster Teil: Einleitung	1
A. Problemdarstellung	1
B. Untersuchungsgegenstand	4
C. Eingrenzung	5
Zweiter Teil: Grundlagen	9
A. Regelungsgehalt des Urheber- und Urhebervertragsrechts	9
B. Urheber im Arbeitsverhältnis und als arbeitnehmerähnliche Personen	10
I. Tarifverträge für Arbeitnehmer-Urheber	11
II. Tarifverträge für arbeitnehmerähnliche Urheber	12
C. Beteiligungsgrundsatz und gestörte Vertragsparität	13
D. Die Urhebervertragsrechtsreformen der Jahre 2002 und 2016	17
E. Zweck kollektiver Regelungsinstrumente	20
F. Probleme in der praktischen Umsetzung	21
I. Bestehende gemeinsame Vergütungsregeln	22
II. Fehlende Durchsetzung des Instruments	26
G. Gesetzliche Systematik der angemessenen Vergütung	28
I. Anspruch auf angemessene Vergütung	28
1. Anspruch auf die vertraglich vereinbarte Vergütung	29
2. Fehlende Vereinbarung hinsichtlich der Vergütungshöhe	29
3. Nichtbestimmung der Vergütungspflicht und Unentgeltlichkeitsvereinbarung	30
4. Anpassungsanspruch	32
II. Bestimmung der Angemessenheit	35
III. Geltung des § 32 UrhG für Arbeitnehmer	37
IV. Anspruch auf weitere Beteiligung	42

Dritter Teil: Die Wirkung der kollektiven Regelungsinstrumente	43
A. Rechtsnatur der Regelungsinstrumente	43
I. Rechtsnatur von Tarifverträgen	43
II. Rechtsnatur gemeinsamer Vergütungsregeln	44
1. Gesetzliche Vergütungsregeln oder Honorarordnungen	45
2. Rechtsnormen kraft Geltungsbefehl	46
3. Verträge	47
a) Verständnis der Parteien	47
b) Argumente gegen eine vertragliche Einordnung	47
c) Bloße Vergütungsmaßstäbe	49
d) Schuldrechtliche Einbettung	49
4. Preisvereinbarungen, Mittelstandsempfehlungen oder Wettbewerbsregeln	51
5. Parallele zu DIN-Normen	52
6. Kooperativ aufgestellte Vergütungsmaßstäbe	53
B. Wirkung zugunsten der Verwerter	54
I. Gesetzliche Vorschriften als Grundlage der Wirkung	54
1. Anspruchsausschluss durch Tarifverträge	54
2. Unwiderlegliche Angemessenheitsvermutung gemeinsamer Vergütungsregeln	55
3. Verhältnis beider Instrumente zueinander	57
a) Hierarchie und Prüfungsreihenfolge	58
b) Bedeutung des § 36 Abs. 1 S. 3 UrhG	59
c) Voraussetzungen für die Vorrangwirkung	61
4. Sinn und Zweck der gesetzlichen Vorschriften	62
a) Schonung der Tarifautonomie	62
b) Angemessenheit kollektiver Regelungen nach tarifvertraglichem Vorbild	65
II. Anspruchsausschluss durch Tarifverträge	66
1. Geltung des Tarifvertrags	66
a) Räumlicher, sachlicher, persönlicher und zeitlicher Geltungsbereich	66
b) Tarifbindung	67
c) Tarifgeltung kraft Bezugnahmeklausel	69
aa) Die Wirkung einer Bezugnahmeklausel	69
bb) Anspruchsausschluss und Vorrang aufgrund einer Bezugnahme	70
cc) Bloße vertragliche Vereinbarung	72
dd) Stellungnahme	73

d) Tarifgeltung nach Allgemeinverbindlichkeitserklärung	74
aa) Verfahren und Voraussetzungen	74
bb) Zweck	75
cc) Anspruchsausschluss aufgrund Allgemeinverbindlichkeit	77
2. Tarifvertraglich bestimmte Vergütung für die Nutzung	77
a) Abgeltungs- und Trennungstheorie	79
aa) Abgeltungstheorie	79
bb) Trennungstheorie	82
b) Verhältnis des Werklohns zur urheberrechtlichen Vergütung	85
c) Bewertung	87
aa) Dogmatische Trennung	87
bb) Erfordernis einer ausdrücklichen Abgeltung	88
cc) Angemessenheitskontrolle trotz Abgeltung	90
dd) Zwischenergebnis	91
d) Bedeutung für die Bestimmung der Nutzungsvergütung	91
3. Bestimmung der Vergütung für die konkrete Werknutzung	92
III. Vermutungswirkung gemeinsamer Vergütungsregeln	94
1. Wirksamkeit	94
a) Anforderungen an die Vereinigungen	94
b) Verfahrensfehler	95
2. Regelungsbereich der gemeinsamen Vergütungsregeln	95
a) Sachlicher und persönlicher Regelungsbereich	96
b) Zeitlicher Regelungsbereich	97
c) Räumlicher Regelungsbereich	99
3. Regelung der Nutzung	99
4. Übereinstimmung der Vergütung	101
5. Ermittlung nach einer gemeinsamen Vergütungsregel und	
Außenseiterwirkung	102
a) Ermittelte Vergütung	102
b) Wirkung für Außenseiter	103
aa) Umfassende Außenseiterwirkung	103
bb) Notwendige Mitgliedschaft	105
cc) Inbezugnahme	106
dd) Freie Wahlmöglichkeit durch notwendige Einbeziehung	107
ee) Verwerter-Außenseiterwirkung	108
ff) Stellungnahme	109
c) Bezugnahme auf branchenfremde Vergütungsregeln	112
C. Wirkung zugunsten der Kreativen	113
I. Gesetzliche Vorschriften als Grundlage der Wirkung	113
1. Wirkung von Tarifverträgen als Rechtsnormen	113

2. Die Bindungswirkung der §§ 36b und 36c UrhG	114
a) Bindungswirkung von gemeinsamen Vergütungsregeln	114
b) Unwiderlegliche Unangemessenheitsvermutung	115
c) Kompensation durch die Gesetzesreform 2016	119
II. Normative Wirkung von Tarifverträgen	120
1. Geltung des Tarifvertrags	120
2. Tarifvertraglich bestimmte Vergütung für die konkrete Nutzung	120
3. Günstigere Vorschrift	121
4. Kollektive Durchsetzung	121
III. Bindung von Verwertern an gemeinsame Vergütungsregeln	123
1. Wirksamkeit und Eröffnung des Regelungsbereiches	123
2. Bindung an die gemeinsamen Vergütungsregeln	124
a) Passivlegitimation: Verwerter	124
aa) Mitgliedschaftliche Passivlegitimation	125
bb) Lösungsansatz	126
b) Aktivlegitimation: Verwerter und Kreative	128
aa) Individualanspruch	128
bb) Kollektivanspruch	131
3. Abweichung zulasten des Urhebers	133
4. Beseitigung nachteiliger Abweichungen	135
5. Zeitliche Anwendbarkeit der Vorschriften	136
6. Kollektive Durchsetzung	138
a) Durchgriffsanspruch	139
b) Beseitigungsanspruch	139
c) Änderung des Geschäftsmodells	139
d) Wettbewerbsrechtliches Vorbild	140
e) Abweichungen von der Gesetzeslage	142
7. Bewirkung einer beiderseitigen Bindungsrichtung	143
D. Indizwirkung kollektiver Regelungen	143
I. Indizwirkung von Tarifverträgen	144
II. Indizwirkung gemeinsamer Vergütungsregeln	145
1. Fehlende Ermittlung	146
2. Indizwirkung gegenüber Außenseitern	146
3. Abgelehnte Schlichtungsvorschläge	147
4. Indizwirkung bei zeitlicher Unanwendbarkeit	149
5. Branchenbereichsfremde Indizwirkung	150
6. Indizwirkung statt Angemessenheitsvermutung	152
E. Ergebnis dritter Teil: Relative Wirkung gemeinsamer Vergütungsregeln	153

Vierter Teil: Gegenüberstellung der kollektiven Regelungsinstrumente	155
A. Die Parteien kollektiver Vergütungsregeln und ihre Repräsentativität	155
I. Tarifvertragsparteien	155
1. Tariffähigkeit	155
a) Koalitionseigenschaft	156
b) Tariffrechtliche Anforderungen	157
c) Tariffähigkeit einzelner Arbeitgeber	160
2. Tarifzuständigkeit	160
3. Folgen fehlender Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit	161
II. Parteien gemeinsamer Vergütungsregeln	162
1. Vereinigungen von Urhebern und Werknutzern	162
a) Folge fehlender Voraussetzungen	163
b) Rechtsform und Organisation	164
c) Repräsentativität	165
aa) Bedeutung des Repräsentativitätserfordernisses	165
bb) Konkretisierungsansätze	165
(1) Als repräsentativ eingestufte Vereinigungen	166
(2) Gleichsetzung mit der sozialen Mächtigkeit von Tarifvertragspartnern	167
(3) Bezug zur Branche und zum sonstigen Regelungsbereich	167
(4) Absolute Mitgliedsquote	169
(5) Gesamtbetrachtung	169
(6) Exklusivität der Repräsentativität	172
(7) Weiteres Konkretisierungsbedürfnis	173
cc) Gefahr der Regelung durch organisierte Minderheit	174
d) Unabhängigkeit	177
e) Ermächtigung	178
aa) Allgemeine Auslegung	178
bb) Ermächtigungsvermutung mit Opt-Out-Lösung	180
2. Einzelne Werknutzer	182
a) Anforderungen	182
b) Repräsentativitätserfordernis für Außenseiterwirkung	183
III. Sonderfall der Dreiparteienregelungen bzw. Mehrparteienregelungen	184
1. Mehrheit von Werkbeiträgen	184
a) Verhandlung durch branchenfremde Vertreter	185
b) Lösung durch die Gesetzesreform 2016	188

2. Mehrheit von Werknutzern	190
a) Werknutzereigenschaft einer Sendeanstalt	190
b) Bilaterale Vergütungsregeln	193
c) Trilaterale Vergütungsregeln	195
B. Die Aufstellung kollektiver Vergütungsregeln	196
I. Aufstellung von Tarifverträgen	196
1. Tarifvertragsverhandlungen auf Augenhöhe	196
2. Verhandlungsgleichgewicht durch Arbeitskampf	197
3. Verhandlungspflicht	198
4. Möglichkeit einer Schlichtung	199
5. Schriftform und Bekanntgabe	200
II. Aufstellung gemeinsamer Vergütungsregeln	201
1. Frage nach der kollektiven Verhandlungsmacht	202
2. Schlichtungsverfahren	203
a) Zusammensetzung der Schlichtungsstelle	204
b) Einsetzung der Schlichtungsstelle	205
aa) Beiderseitige Verfahrenseröffnung	205
bb) Verfahrenseinleitung gegen den Willen einer Partei	205
(1) Voraussetzungen	206
(2) Prüfung der Voraussetzungen	207
c) Verfahrensgang	208
d) Einigungsvorschlag der Schiedsstelle und Widerspruchslösung	210
3. Fehlende Verbindlichkeit des Schlichtungsvorschlages	212
a) Bestehende Forderung	213
b) Vorteile verbindlicher Schlichtungsvorschläge	214
c) Zulässigkeit verbindlicher Schlichtungsvorschläge	215
aa) Verbindlichkeit nach Vorbild des Gesamtvertragsverfahrens vor der wahrnehmungsrechtlichen Schiedsstelle	215
(1) Gesamtvertragsverfahren nach dem VGG	215
(2) Kontrahierungszwang nach dem Professorenentwurf	217
bb) Verbindliches Ergebnis gemeinsamer Vergütungsregeln	218
(1) Wahrung der negativen Koalitionsfreiheit	218
(2) Betrachtung als Angemessenheitsmaßstäbe	220
d) Alternative Regelungsansätze	222
4. Schriftform und Bekanntgabe	223
C. Konkurrenzlösungen	225
I. Tarifkonkurrenz und Tarifeinheit	225
II. Konkurrenz mehrerer gemeinsamer Vergütungsregeln	227

1. Bedürfnis nach einer Kollisionsregelung	227
2. Ansätze zur Lösung einer Kollision	228
3. Übertragung des Modells der Tarifeinheit	231
D. Der Regelungsgehalt kollektiver Vergütungsregeln	232
I. Regelungsinhalt	232
1. Tarifvertragliche Rechtsnormen	232
a) Umfassende Ausgestaltung von Arbeitsverhältnissen oder Beschäftigungsverhältnissen mit arbeitnehmerähnlichen Personen	233
b) Weitere angemessene Beteiligung in Tarifverträgen	234
c) Vergütung für später bekannte Nutzungsarten in Tarifverträgen	235
d) Sonstiger Regelungsinhalt	236
2. Regelungsumfang gemeinsamer Vergütungsregeln und inhaltliche Vorgaben	237
a) Regelung des Werklohns	237
b) Vergütungshöhe und Regelungen im Zusammenhang	240
c) Berücksichtigung von Umständen des Regelungsbereichs	242
aa) Festlegung des Regelungsbereichs	242
bb) Kriterien zur Bestimmung der Angemessenheit	242
cc) Größe und Struktur der Verwerter	243
dd) Rechtsfolge bei Nichtbeachtung	244
d) Weitere angemessene Beteiligung	245
e) Vergütung für später bekannte Nutzungsarten	248
II. Ausgestaltung als Mindesthonorar oder Vergütungsrahmen	249
1. Tarifvertragliche Ausgestaltung	249
2. Ausgestaltung in gemeinsamen Vergütungsregeln	250
III. Halbzwingende Regulierung	252
1. Konzept der halbzwingenden Regulierung	252
2. Ziel der Anreizschaffung	253
3. Exkurs: Gemeinsame Vergütungsregeln für den Ausschluss gesetzlicher Ansprüche	254
4. Bewertung des Konzepts	255
E. Zeitliche Geltung	256
I. Anpassungsbedürfnis	256
II. Zeitliche Geltung eines Tarifvertrags	257
1. Einvernehmliche Beendigung	257
2. Einseitige Beendigung	258
3. Nachwirkung	259
III. Zeitliche Geltung gemeinsamer Vergütungsregeln	260
1. Einvernehmliche Beendigung	261

a) Geltungsdauer	261
b) Einvernehmliche Neuverhandlungen oder Aufhebung	261
2. Einseitige Beendigung	262
a) Ordentliche Kündigung	262
b) Erzwingung von Neuverhandlungen	264
c) Außerordentliche Kündigung	264
3. Wirkung beendeter gemeinsamer Vergütungsregeln	266
4. Erfordernis einer gesetzlichen Regelung zur Anpassung und Aufhebung gemeinsamer Vergütungsregeln	267
F. Kontrollmöglichkeiten	268
I. Kontrolle tarifvertraglicher Regelungen	268
1. AGB-Kontrolle	268
2. Angemessenheitskontrolle	269
3. Prüfung der Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung	269
4. Entscheidung über Geltung und Inhalt eines Tarifvertrags	270
II. Kontrollmöglichkeit gemeinsamer Vergütungsregeln	270
1. Angemessenheitskontrolle	270
2. AGB-Kontrolle	271
a) Ausschluss analog § 310 Abs. 4 BGB	271
b) Kontrollfreiheit der Hauptleistungspflichten	273
3. Wirksamkeitskontrolle	274
a) Wirksamkeit nach allgemeinen zivilrechtlichen Vorschriften	275
b) Vorliegen der Voraussetzungen nach § 36 Abs. 2 UrhG	275
c) Beachtung der Vorgaben nach §§ 36 Abs. 3 und 4, 36a UrhG	279
d) Beachtung der Vorgaben nach § 36 Abs. 1 S. 2 UrhG	279
4. Anwendbarkeitskontrolle im Individualprozess	280
 Fünfter Teil: Schlussbetrachtung	 283
A. Gesamtergebnis	283
B. Bewertung	286
C. Ausblick	287
 Verzeichnis über aufgeführte gemeinsame Vergütungsregeln und Tarifverträge	 291
 Literaturverzeichnis	 295
 Sachregister	 309

Abkürzungsverzeichnis

AGD	Allianz deutscher Designer e.V.
AG Filmkünstler	ArbeitsGemeinschaft Filmkünstler
BDG	Berufsverband der Deutschen Kommunikationsdesigner e.V. (bis 2009 Bund Deutscher Grafik-Designer)
BDZV	Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger e.V.
BFF	Berufsverband Freie Fotografen und Filmgestalter e.V.
BFFS	Bundesverband der Film- und Fernsehschauspieler e.V.
BFS	Bundesverband Filmschnitt Editor e.V.
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BJV	Bayerischer Journalisten-Verband e.V.
BR	Bayerischer Rundfunk
BVK	Berufsverband Kinematografie e.V.
BVR	Bundesverband Regie e.V.
CFP	Constantin Film Produktion GmbH
CGM	Christliche Gewerkschaft Metall
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DIN	Deutsches Institut für Normung e.V.
dju	Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union in ver.di
DJV	Deutscher Journalisten-Verband e.V. – Gewerkschaft der Journalistinnen und Journalisten an Tageszeitungen
DMV	Deutscher Musikverleger-Verband e.V.
GDBA	Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger
GVR	gemeinsame Vergütungsregel / gemeinsame Vergütungsregeln
GWB	Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen
IG Medien	Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst
IG Metall	Industriegewerkschaft Metall
IVS	InteressenVerband Synchronschauspieler e.V.
J. Ent. & Sports L.	Journal of Entertainment & Sports Law
MFM	Mittelstandsgemeinschaft Foto-Marketing
MTV	Manteltarifvertrag
NV	Normalvertrag
NWDR	Nordwestdeutscher Rundfunk
RefE	Referentenentwurf
RFFU	Rundfunk-Fernseh-Film-Union im Deutschen Gewerkschaftsbund
RTL	RTL Television GmbH
RWJV	Rheinisch-Westfälischer Journalistenverband e.V.

SDSt	Selbstständige Designstudios e.V.
SWF	Südwestfunk
SWR	Südwestrundfunk
TV	Tarifvertrag
TVG	Tarifvertragsgesetz
UrhG	Gesetz über Urheberrecht und verwandte Schutzrechte, Urheberrechtsgesetz
UrhWG	Urheberwahrnehmungsgesetz
U.S.C.	Code of Laws of the United States of America
UWG	Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb
VDD	Verband Deutscher Drehbuchautoren e.V.
VDFP	Verband Deutscher Filmproduzenten e.V.
VDS	Verband Deutscher Sportjournalisten e.V.
VdÜ	Verband deutschsprachiger Übersetzer literarischer und wissenschaftlicher Werke e.V.
VDZ	Verband Deutscher Zeitschriftenverleger e.V.
ver.di	ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
VG Wort	Verwertungsgesellschaft WORT
VGG	Gesetz über die Wahrnehmung von Urheberrechten und verwandten Schutzrechten durch Verwertungsgesellschaften, Verwertungsgesellschaftengesetz
VOX	VOX Television GmbH
VS	Verband deutscher Schriftsteller in ver.di
WDR	Westdeutscher Rundfunk Köln
ZDF	Zweites Deutsches Fernsehen

Erster Teil:

Einleitung

A. Problemdarstellung

Die Stärkung der Stellung der Kreativen sowie deren angemessene Beteiligung am wirtschaftlichen Nutzen ihrer Werke ist das fortwährende Reformziel im Bereich des Urhebervertragsrechts.¹ Zu diesem Zweck wurde bereits im Jahr 2002 der Anspruch des Urhebers auf eine angemessene Vergütung als Gegenleistung für die Einräumung von Nutzungsrechten an seinem Werk oder die Erlaubnis zur Werknutzung normiert.² Eine geeignete Lösung zur Bestimmung der Angemessenheit sah der Gesetzgeber in einer Selbstregulierung durch die Betroffenen, die über die erforderliche Branchenkenntnis verfügen. Zwischen Kreativverbänden und Verwertergruppen bzw. einzelnen Verwertern auf Augenhöhe ausgehandelte Regeln gelten als fair.³ Kollektive Vergütungsinstrumente seien daher geeignet, den Begriff der Angemessenheit als generalisierte Maßstäbe auszufüllen und so neben den individualvertraglichen Mechanismen die gerechte Beteiligung der Kreativen an den Erlösen aus der Verwertung sicherzustellen.⁴

Mit Einführung der Möglichkeit zur Aufstellung gemeinsamer Vergütungsregeln betrat der Gesetzgeber im Jahr 2002 „juristisches Neuland“⁵. Zuvor standen den Betroffenen lediglich Tarifverträge als kollektives Regelungsinstrument zur Verfügung. Diese können neben arbeitsrechtlichem Sozialschutz auch urheberrechtliche Klauseln für Arbeitnehmer und arbeitnehmerähnliche Personen enthalten. Nach tarifvertraglichem Vorbild sollte auch für freiberuflich tätige

¹ Vgl. nur Beschlussempfehlung und Bericht des Rechtsausschusses zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der vertraglichen Stellung von Urhebern und ausübenden Künstlern, BT-Drs. 14/8058, S. 1; Regierungsentwurf eines Gesetzes zur verbesserten Durchsetzung des Anspruchs der Urheber und ausübenden Künstler auf angemessene Vergütung, BT-Drs. 18/8625, S. 1, 12.

² Eingeführt durch das Gesetz zur Stärkung der vertraglichen Stellung von Urhebern und ausübenden Künstlern vom 28.03.2002, BGBl. I S. 1155.

³ BT-Drs. 18/8625, S. 18.

⁴ Vgl. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der vertraglichen Stellung von Urhebern und ausübenden Künstlern, BT-Drs. 14/6433, S. 12.

⁵ v. Becker, ZUM 2005, 303; zu Gesamtverträgen erstmals Professorenentwurf, GRUR 2000, 765 (772).

Kreative die Möglichkeit geschaffen werden, kollektive Regelungen über urheberrechtliche Nutzungsvergütungen aufzustellen. Verwiesen wurde auch auf die US-amerikanischen *guild agreements* im Bereich der Filmwirtschaft, die zwischen Gewerkschaften und Produzenten ausgehandelt werden und zwingende Mindestvergütungen sowie Beteiligungsregeln vorsehen. Gemeinsame Vergütungsregeln wurden neben Tarifverträgen zum zweiten Element des kollektiven primären Urhebervertragsrechts. Beide kollektiven Regelungsinstrumente wirken entsprechend der vom Gesetzgeber angenommenen Fairness auf den Vergütungsanspruch der Kreativen. Eine Vergütung in der Höhe, wie sie in gemeinsamen Vergütungsregeln festgelegt ist, gilt unwiderlegbar als angemessen. Eine tarifvertraglich bestimmte Nutzungsvergütung schließt den Anspruch auf angemessene Vergütung von vornherein aus.

Mit der jüngsten Reform⁶ aus dem Jahr 2016 verfolgte der Gesetzgeber weiter das Ziel, eine faire Beteiligung der Kreativen an den Verwertungserlösen zu erreichen. Zur Verbesserung der Durchsetzung des Anspruchs auf angemessene Vergütung wurde auch das Recht der gemeinsamen Vergütungsregeln reformiert.⁷ Anlass zur Reform gab die fortwährende Kritik, die Ziele des Urhebervertragsrechts seien noch nicht in ausreichendem Maße verwirklicht worden.⁸ Insbesondere die kollektiven Instrumente hätten bis heute nicht die gewünschte Wirkung gezeigt.⁹ Der letztgenannte Einwand erscheint bereits insoweit berechtigt, als es bis heute nicht wie gewünscht in allen Branchen und für alle Berufsgruppen zur Aufstellung von gemeinsamen Vergütungsregeln gekommen ist. Gründe dafür können die entgegengesetzten Ausgangspositionen sowie formale Schwierigkeiten, wie die Feststellung der Voraussetzungen nach § 36 Abs. 2 UrhG, sein. Auch auf den geringen Organisationsgrad der Kreativen kann der mangelnde Erfolg der kollektivrechtlichen Lösung zurückgeführt werden.

⁶ Gesetz zur verbesserten Durchsetzung des Anspruchs der Urheber und ausübenden Künstler auf angemessene Vergütung vom 20.12.2016, BGBl. I S. 3037.

⁷ Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Recht und Verbraucherschutz zum Entwurf eines Gesetzes zur verbesserten Durchsetzung des Anspruchs der Urheber und ausübenden Künstler auf angemessene Vergütung, BT-Drs. 18/10637, S. 1 f.; BT-Drs. 18/8625, S. 1 f.

⁸ Gesetzesentwurf der Fraktion DIE LINKE, BT-Drs. 17/11040, S. 1; Dreizehnter Zwischenbericht der Enquete-Kommission „Internet und Digitale Gesellschaft“, BT-Drs. 17/12542, S. 86; vgl. auch *Schulze*, GRUR 2005, 828 (32).

⁹ Vgl. *Lucas-Schloetter*, GRUR 2017, 235 (240); *Obergfell/Zurth*, ZGE/IPJ 8 (2016), 1 (7); *Pfennig*, ZUM 2015, 443 (444); *Schack*, in: Stern/Peifer/Hain, Gelungen oder reformbedürftig?, 55 (67); *Tolkmitt*, GRUR 2016, 564 (565). Für eine ersatzlose Abschaffung *Sprang*, ZUM 2010, 116 (118). Positiv hingegen *Katzenberger*, in: Obergfell, Zehn Jahre reformiertes Urhebervertragsrecht, 55 (69); für die Film- und Fernsehbranche *Castendyk*, ZUM 2013, 709. Positiv zu den Auswirkungen der Reform auch *Dietz*, GRUR Int 2015, 309 (316); *Schimmel*, ZUM 2010, 95 (106 f.); *Weber*, ZUM 2013, 740 (744).

Soweit kollektive Regelungen erfolgreich aufgestellt werden konnten, erscheint fraglich, ob es sich dabei aus Sicht der Betroffenen tatsächlich um taugliche Angemessenheitsmaßstäbe handelt. So wird bemängelt, die *GVR Belletristik* hätten die sich eingebürgerten und damit üblichen, aber keineswegs angemessenen Vergütungsstaffeln nicht korrigieren können.¹⁰ Weiter wurde von einem unbeteiligten Verband kritisiert, die vom *DJV* und der *dju* mit dem *BDZV* in den *GVR Tageszeitungen* und *GVR Bildbeiträge* aufgestellten Honorare für Text- und Bildbeiträge in Tageszeitungen würden zu niedrige Honorare zementieren, die freien Journalismus nicht möglich machen.¹¹ Tatsächlich liegen die festgelegten Maßstäbe unter denen des *TV Freie Journalisten*. Auch in Tarifverträgen bestimmte Beteiligungen werden als unangemessen kritisiert, soweit sie Vergütungsbestimmungen für Berufsgruppen vorsehen, die an den Verhandlungen nicht bzw. nicht ausreichend beteiligt waren. So werden beispielsweise die Beteiligungssätze der Filmschaffenden nach dem *ETV Erlösbeteiligung Kinofilm*, der zwischen dem *BFFS* zusammen mit *ver.di* und der *Allianz Deutscher Produzenten – Film & Fernsehen e.V.*¹² ausgehandelt wurde, bemängelt.¹³

Diese Kritik zeigt, dass der Gesetzgeber kollektive Regelungen als zwingend angemessen ansieht, die sich in der Praxis keiner großen Akzeptanz unter den potentiell Betroffenen erfreuen. Die kollektiven Regelungsinstrumente sollten daher einer Überprüfung hinsichtlich ihrer Wirkung unterzogen werden. Gerade im Hinblick darauf, dass die Stellung der Kreativen durch das Urhebervertragsrecht gestärkt werden soll, ist zu untersuchen, inwieweit die Wirkung der kollektiven Instrumente eine solche Stärkung hinreichend bewirken kann. Vertreter der Literatur gehen stets davon aus, dass sich kollektive Vergütungsregeln ausschließlich positiv für die Urheber auswirken, da der Urheber im Falle ihres Bestehens die Unangemessenheit einer darunterliegenden Vergütung nicht mehr beweisen müsse.¹⁴ Es erscheint jedoch fraglich, ob beide Instrumente eine solche Wirkung tatsächlich gewährleisten. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die mit der jüngsten Gesetzesreform eingeführten §§ 36b und 36c UrhG zu untersuchen.

Das Instrument der gemeinsamen Vergütungsregeln wirkt auch im Übrigen eine Vielzahl von Fragen auf, die in der Literatur und Rechtsprechung bisher uneinheitlich beantwortet oder gar nicht erst hinreichend thematisiert wurden.

¹⁰ Vgl. *Schimmel*, in: Stern/Peifer/Hain, *Gelungen oder reformbedürftig?*, 119 (134).

¹¹ *Freischreiber*, Stellungnahme zu den GVR Tageszeitungen.

¹² Im Folgenden *Produzentenallianz*.

¹³ Vgl. *Schimmel*, in: Stern/Peifer/Hain, *Gelungen oder reformbedürftig?*, 119 (132), der in den Ergebnissen des Ergänzungstarifvertrags zwischen *ver.di/BFFS* und der *Produzentenallianz* „keine berauschenden Werte“ sieht.

¹⁴ Vgl. hinsichtlich des Bestehens gemeinsamer Vergütungsregeln *Schulze*, in: Dreier/Schulze, § 32 Rn. 1.

Mit Einführung des Instruments übertrug der Gesetzgeber Mechanismen des Tarifvertragssystems auf freie Urheber.¹⁵ Während beide Kollektivregelungen in einigen Punkten unterschiedlich voneinander ausgestaltet wurden, ist der Grad der Übereinstimmung in anderen Punkten unklar. Aus diesem Grund bedarf es eines Vergleichs beider Instrumente. Ungeklärt erscheint insbesondere die Wirkung gemeinsamer Vergütungsregeln bezogen auf die Personen, für die sie Geltung entfalten sollen. Während Tarifverträge grundsätzlich mitgliederschaftlich wirken, kommt eine Geltung gemeinsamer Vergütungsregeln als branchenweite Angemessenheitsmaßstäbe in Betracht. Einer Untersuchung bedürfen weiter die Anforderungen, die an die Parteien gemeinsamer Vergütungsregeln gestellt werden, sowie die Frage nach einer Möglichkeit zur Kündigung. Unterschiedlich beurteilt wird auch die Rechtsnatur.

B. Untersuchungsgegenstand

Zur Untersuchung dieser Fragen wird das Instrument der gemeinsamen Vergütungsregeln im Folgenden dem System der Tarifverträge gegenübergestellt. Beide Instrumente werden auf ihre Wirkung auf den Vergütungsanspruch des Urhebers sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede hin untersucht.

Auf die Darstellung einiger Grundlagen (Zweiter Teil) folgt zunächst die Untersuchung der Wirkung der kollektiven Regelwerke (Dritter Teil). Zu klären ist insbesondere, unter welchen Voraussetzungen den Instrumenten eine für den Verwerter sowie für den Urheber vorteilhafte Wirkung zukommt. Die Untersuchung beschränkt sich auf die Wirkung der Instrumente auf den Anspruch des Urhebers auf angemessene Vergütung nach § 32 UrhG. Die Ausführungen können jedoch in weiten Teilen auf den Anspruch auf weitere Beteiligung gemäß § 32a UrhG übertragen werden. Zu untersuchen ist weiter, welche Wirkung den Instrumenten als Indiz der Angemessenheit zukommt.

In einem weiteren Teil (Vierter Teil) werden die Instrumente einander hinsichtlich der Parteien, des Aufstellungsverfahrens, möglicher Konkurrenzlösungen, des Regelungsgehalts, der zeitlichen Geltung sowie etwaiger Kontrollmöglichkeiten gegenübergestellt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den gemeinsamen Vergütungsregeln als das jüngere und daher wandlungsfähigere Instrument. Das Tarifvertragssystem wird in den für einen Vergleich notwendigen und als sinnvoll erachteten Punkten dargestellt. Eine abschließende Untersuchung des Tarifvertragsrechts kann und soll in diesem Rahmen nicht geliefert werden.

¹⁵ Ory, FS Schwarz, 43 (45); vgl. auch Thüsing, GRUR 2002, 203 (206), der gemeinsame Vergütungsregeln der Gesetzeskonzeption nach als Tarifsurogat ansieht. Eine enge Anlehnung sieht auch Berger, ZUM 2010, 90 (92).

Im Verlauf der Untersuchung sollen einige Regelungsvorschläge aufgegriffen werden, die bislang nicht umgesetzt wurden und auf ihre Tauglichkeit, der Verbesserung des Instruments zu dienen, hin überprüft werden. Besonderer Beachtung unterliegen die Gesetzesänderungen der jüngsten Urhebervertragsrechtsreform. So ist zu untersuchen, inwieweit die vom Gesetzgeber reformierten Vorschriften bestehende Defizite der gemeinsamen Vergütungsregeln tatsächlich ausgleichen konnten und ob die Wirkung kollektiver Instrumente auf den Vergütungsanspruch der Urheber tatsächlich der Stärkung ihrer Stellung dient. Sind gemeinsame Vergütungsregeln „der Schlüssel zu einem fairen, zeitgemäßen und zugleich hinreichend flexible[n] Urhebervertragsrecht“¹⁶? Trägt die Reform 2016 tatsächlich dem Ziel der Verbesserung der Durchsetzung des Anspruchs auf angemessene Vergütung Rechnung?

C. Eingrenzung

Untersucht wird die Wirkung der kollektiven Vergütungsinstrumente auf den Anspruch des Urhebers auf angemessene Vergütung. Gleichwohl ist nicht ausgeschlossen, die Ausführungen auch auf ausübende Künstler zu übertragen. Über die Verweisungsnorm § 79 Abs. 2a UrhG, die seit der Gesetzesreform 2016 den ursprünglichen § 79 Abs. 2 S. 2 UrhG a. F. ersetzt und auch alle zuletzt geänderten Ansprüche erfasst,¹⁷ steht der Anspruch auf eine angemessene Vergütung grundsätzlich auch ausübenden Künstlern zu. Grund für die Gleichbehandlung ist, dass die wirtschafts-, sozial-, und kulturpolitische Lage beider kreativen Berufsgruppen gleich zu beurteilen ist.¹⁸ Darüber hinaus können über § 70 Abs. 1 UrhG Herausgeber wissenschaftlicher Ausgaben und über § 72 Abs. 1 UrhG Lichtbildner den Vergütungsanspruch geltend machen, nicht jedoch Inhaber sonstiger verwandter Schutzrechte.¹⁹ Zur Vereinfachung wird im Folgenden fast ausschließlich von Urhebern oder Kreativen gesprochen.

Aus dem Anwendungsbereich des § 32 UrhG ergibt sich eine Begrenzung auf die Primärebene des Urhebervertragsrechts, d. h. auf Verträge zwischen Urhebern und Erstverwertern.²⁰ Rechteeinräumungen auf nachfolgenden Stufen der Verwertungskette bleiben größtenteils unberücksichtigt. Verwertungsgesellschaft-

¹⁶ *Arbeitskreis Urheberrecht der SPD-Bundestagsfraktion*, Thesenpapier zur Reform des Urhebervertragsrechts, S. 1.

¹⁷ BT-Drs. 18/8625, S. 30 f.

¹⁸ BT-Drs. 14/6433, S. 10.

¹⁹ Vgl. nur *Dietz/Haedicke*, in: *Schricker/Loewenheim*, § 32 Rn. 1.

²⁰ *Kotthoff*, in: *Dreyer/Kotthoff/Meckel/Hentsch*, § 32 Rn. 3; *Schricker/Haedicke*, in: *Schricker/Loewenheim*, § 32 Rn. 8.

ten sind keine Schuldner einer angemessenen Vergütung nach § 32 UrhG, da sie die Rechte der Urheber treuhänderisch wahrnehmen. Es handelt sich um ein Verhältnis eigener Art, in dem es an einer gestörten Vertragsparität fehlt, weil der Vertragspartner im Interesse der Kreativen handeln soll.²¹

Nicht zuletzt aufgrund der vom Bundesverfassungsgericht zurückgewiesenen Verfassungsbeschwerden²² wird vorliegend von der Verfassungsmäßigkeit der gegenwärtigen Gesetzeslage ausgegangen.²³ Die Koalitionsfreiheit nach Art. 9 Abs. 3 GG betreffende Fragen können nur vereinzelt aufgegriffen werden. So bleibt etwa außen vor, ob das Bestehen des Instruments der gemeinsamen Vergütungsregeln die Erfolgchancen bezogen auf den Abschluss von Tarifverträgen negativ beeinträchtigt.²⁴ Auch die das Instrument der gemeinsamen Vergütungsregeln betreffende kartellrechtliche Problematik kann im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht umfassend dargestellt werden. Es ist daher davon auszugehen, dass es sich bei § 36 UrhG um eine nach nationalem sowie europäischem Recht zulässige Ausnahme zum Kartellverbot handelt,²⁵ sofern gemeinsame Vergütungsregeln nach dem hier zugrunde gelegten Verständnis überhaupt kartellrechtliche Relevanz aufweisen.²⁶

Schließlich vermag es die vorliegende Untersuchung nicht, den Inhalt kollektiver Vergütungsregeln auf seine Angemessenheit hin zu untersuchen. Eine objektive Bemessung des „gerechten Preises“ für schöpferische Leistungen ist ohnehin nicht möglich. Die Leistungsbestimmung ist vielmehr das Resultat von Angebot und Nachfrage. Daher ist grundsätzlich von der Fairness und Angemessenheit der ermittelten Vergütungsmaßstäbe als Ergebnis kollektiver, subjektiver Preisbestimmung auszugehen. Untersuchungsgegenstand ist allein der rechtliche

²¹ *Berger*, in: *Berger/Wündisch*, § 2 Rn. 49; vgl. auch *Czychowski*, in: *Fromm/Nordemann*, § 32 Rn. 19; *Schricker/Haedicke*, in: *Schricker/Loewenheim*, § 32 Rn. 4; *Wandtke/Grunert*, in: *Wandtke/Bullinger*, § 32 Rn. 7.

²² BVerfG, NJW 2014, 46 – *Drop City*.

²³ Für eine kurze Darstellung der verfassungsrechtlichen Rechtfertigung siehe Zweiter Teil: C.

²⁴ Vgl. *Hensche/Schimmel*, in: *Däubler*, 3. Aufl. 2012, Einl. Rn. 928, nach deren Ansicht dies hinzunehmen ist.

²⁵ Vgl. BT-Drs. 14/6433, S. 12; *Schack*, GRUR 2002, 853 (857). Einen Verstoß gegen das europäische Kartellrecht vermuten bzw. nehmen an *Flehsig/Hendricks*, ZUM 2002, 423 (425); *Nordemann*, GRUR 2007, 203 (210); *Ory*, NJW 2017, 753 (756 f.); *Thomas*, in: *Ory/Cole*, Reform des Urhebervertragsrechts, 47; *Tolkmitt*, GRUR 2016, 564 (569); *ders.*, FS Bornkamm, 991 (1000); offengelassen durch BGH, NZKart 2017, 315 – *Gemeinsame Vergütungsregeln Tageszeitungen*. Dem Bundeskartellamt liegt eine erneute Anfrage des BDZV und des VDZ zur kartellrechtlichen Zulässigkeit gemeinsamer Vergütungsregeln vor. Auf eine erste Anfrage hin versicherte das Amt lediglich, dass im Falle einer später festgestellten Kartellrechtswidrigkeit kein Bußgeldverfahren eingeleitet werde, vgl. *journalist*, Artikel vom 08.03.2018.

²⁶ Siehe dazu die Ausführungen zur Rechtsnatur unter Dritter Teil: A.II.4, ohne jedoch eine umfassende Untersuchung zu liefern.

Rahmen der Instrumente sowie die Voraussetzungen für ihre Wirkung als zwingende Angemessenheitsmaßstäbe. Auf eine ausführliche Darstellung der aufgestellten Vergütungshöhen wird hingegen verzichtet.

Zweiter Teil:

Grundlagen

A. Regelungsgehalt des Urheber- und Urhebervertragsrechts

Das Urheberrecht dient dem Schutz des Urhebers sowie seiner Beziehung zu seinem Werk¹ und soll mit seinen Vorschriften einen Interessenausgleich zwischen Kreativen, Verwertern, Intermediären und Endnutzern schaffen.² Dem Urheber als Schöpfer seines Werks stehen neben seinen Urheberpersönlichkeitsrechten verschiedene Verwertungsrechte zu. Diese sind gemäß § 29 Abs. 1 UrhG entsprechend der dem deutschen Urheberrecht zugrunde liegenden monistischen Theorie, nach der Persönlichkeits- und Verwertungsrechte eine Einheit bilden, unter Lebenden nicht übertragbar.³ Der Urheber kann jedoch gemäß § 29 Abs. 2 UrhG in die Verwertung seines Werks einwilligen und Verwertern die jeweils erforderlichen Nutzungsrechte daran einräumen. Das Urhebervertragsrecht dient der Regelung der durch die Einräumung entstehenden Vertragsbeziehungen. Es regelt folglich die Rechtsbeziehung zwischen Urheber und Verwerter.⁴ Vorgaben dafür liefern die §§ 31 ff. UrhG.⁵

Das primäre Urhebervertragsrecht soll die Interessen von Urhebern und Verwertern in Ausgleich bringen.⁶ Zu diesem Zweck wird die Vertragsautonomie der Urheber zu ihrem eigenen Schutz eingeschränkt, sodass ihnen ein unverzichtbarer Anspruch auf eine angemessene Vergütung zusteht.⁷ Dieser in § 32 UrhG normierte Anspruch ist der Dreh- und Angelpunkt des Urhebervertragsrechts.

¹ *Berger*, in: Stern/Peifer/Hain, Gelungen oder reformbedürftig?, 9 (10).

² BT-Drs. 18/8625, S. 13.

³ *Wandtke*, Urheberrecht, Kap. 4 Rn. 15.

⁴ *Berger*, in: Stern/Peifer/Hain, Gelungen oder reformbedürftig?, 9 (11); *Wandtke/Grunert*, in: *Wandtke/Bullinger*, Vor 31 ff. Rn. 1. Das Urhebervertragsrecht regelt darüber hinaus die Rechtsbeziehungen zwischen dem Erstverwerter und dessen Vertragspartnern. Dieses sekundäre Urhebervertragsrecht ist jedoch nicht Teil der vorliegenden Untersuchung.

⁵ Darüber hinaus enthalten die §§ 88 ff. UrhG Sondervorschriften für Filmwerke.

⁶ Vgl. *Berger*, in: Stern/Peifer/Hain, Gelungen oder reformbedürftig?, 9 (11).

⁷ Vgl. *Schricker/Haedicke*, in: *Schricker/Loewenheim*, § 32 Rn. 1.

B. Urheber im Arbeitsverhältnis und als arbeitnehmerähnliche Personen

Ein großer Teil urheberrechtlich geschützter Werke entsteht in Erfüllung von Verpflichtungen aus Arbeits- oder Dienstverhältnissen.⁸ Auch die an Arbeitsergebnissen entstehenden Urheberrechte sind unübertragbar. Im Gegensatz zu anderen Rechtsordnungen, wie beispielsweise derjenigen der USA,⁹ erwirbt im deutschen Recht nicht der Arbeitgeber mit der Werkentstehung das Urheberrecht am Werk.¹⁰ Entsprechend des Schöpferprinzips nach § 7 UrhG entsteht und verbleibt dieses vielmehr, wie auch außerhalb von Arbeitsverhältnissen, beim Schöpfer – in diesem Fall dem Arbeitnehmer-Urheber –, sodass sich der Arbeitgeber zur Verwertung der Werke die erforderlichen Nutzungsrechte vertraglich einräumen lassen muss.¹¹ In der Regel sieht der Arbeitsvertrag eine schuldrechtliche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Einräumung von Nutzungsrechten an urheberrechtlich geschützten Arbeitsergebnissen und gleichzeitig die automatische Einräumung im Wege einer Vorausverfügung vor.¹² Besteht weder im Individualarbeitsvertrag noch im auf das Arbeitsverhältnis anwendbaren Tarifvertrag¹³ eine ausdrückliche Übertragungspflicht, wird überwiegend von einer stillschweigenden Vereinbarung und Einräumung von Nutzungsrechten an Pflichtwerken ausgegangen¹⁴ oder

⁸ Vgl. nur *Becker*, ZUM 2010, 473 (473).

⁹ In 17 U.S.C. § 201(b) Copyright Act ist gesetzlich geregelt, dass der Arbeitgeber originär das Urheberrecht an Arbeitsergebnissen erwirbt (*works made for hire*).

¹⁰ *Rehbinder*, WiB 1994, 461 (461); *Rehbinder/Peukert*, Rn. 929; *Rojahn*, in: Schrickler/Loewenheim, § 43 Rn. 2. Bereits 1951 hatte der BGH ausgeführt, dass der persönlichkeitsrechtliche Einschlag des Urheberrechts die Annahme eines unmittelbaren Rechtserwerbs des Auftraggebers oder Dienstherrn verbietet, vgl. BGH, NJW 1952, 661 (662).

¹¹ Entwurf eines Gesetzes über Urheberrecht und verwandte Schutzrechte, BT-Drs. IV/270, S. 61; vgl. auch *Wandtke*, GRUR 2015, 831 (833).

¹² *Bayreuther*, GRUR 2003, 570 (572).

¹³ Uneinigkeit besteht darüber, ob die Nutzungsrechtseinräumung als solche unmittelbar durch den Tarifvertrag erfolgen kann; ablehnend *Imhof*, in: Bisges, Kap. 4 Rn. 54; *Löwisch/Rieble*, § 1 Rn. 243; *Sack*, in: MHdB ArbR, Bd. 1, 2. Aufl. 2000, § 102 Rn. 14; *Steinberg*, S. 100 f.; *Ulrici*, S. 262; *Vogel*, FS Schrickler 1995, 117 (131); *Wandtke*, in: *Wandtke/Bullinger*, § 43 Rn. 127; *ders.*, ZUM 2004, 505 (508); *ders.*, in: *Wandtke*, *Urheber im Arbeitsverhältnis*, Rn. 249: ein Tarifvertrag könne lediglich schuldrechtliche Verpflichtungen enthalten, da das Bestimmtheitsgebot eine individuelle Einräumung erfordere; a. A. *Barthel*, S. 103; *Bayreuther*, in: MHdB ArbR, Bd. 1, § 99 Rn. 7; *Rehbinder*, WiB 1994, 461 (464); *Rojahn*, in: Schrickler/Loewenheim, § 43 Rn. 47; *Samson*, UFITA Bd. 64 (1972), 181 (186); *Schack*, Rn. 1119; *Rehbinder/Peukert*, Rn. 941: eine Verfügung in Tarifverträgen erfolge als Vorausverfügung durch Gesetz, weshalb der Bestimmtheitsgrundsatz keine Anwendung fände.

¹⁴ Vgl. RGZ 110, 393 (396) – *Innenausstattung Riviera*; BGH, GRUR 1974, 480 (483) – *Hummelrechte*; BAG, NZA 1997, 765 (766) – *Schaufensterdekoration*; BAG, GRUR 1984, 429 (431) – *Statikprogramme*; *M. Becker*, in: *Kittner/Zwanziger/Deinert/Heuschmid*, § 57 Rn. 80;

Sachregister

- Absolute Wirkung 103 ff., 124 ff., 130
- AGB-Kontrolle
 - von gemeinsamen Vergütungsregeln 271 ff.
 - von Tarifverträgen 268 f.
- Allgemeinverbindlichkeitserklärung 68, 74 ff., 286
- Angemessenheitskontrolle 90 f., 198, 240, 275
 - von gemeinsamen Vergütungsregeln 270 f.
 - von Tarifverträgen 269
- Anpassungsbedürfnis 256, 267 f.
- Anwendbarkeitskontrolle 280 f.
- Arbeitnehmer-Urheber 10 ff., 37 ff., 64, 77 ff.
- Arbeitnehmerähnliche Urheber 12 f., 17, 20 f., 37 ff., 77 ff.
- Arbeitsaufwand
 - s. Herstellungsaufwand
- Arbeitskampf 38, 40, 73, 167, 197 ff., 202, 214
- Auffälliges Missverhältnis
 - s. weitere Beteiligung
- Aufstellung 20
 - von gemeinsamen Vergütungsregeln 94 f., 201 ff.
 - von Tarifverträgen 196 ff.
- Außenseiterwirkung
 - s. absolute Wirkung

- Beiladung 189, 288
- Bekanntgabeerfordernis 200 f., 223 f.
- Beseitigungsanspruch 139
- Beteiligungsgrundsatz 13 ff., 87 ff., 93, 244
- Bezugnahmeklausel 69 ff., 106 ff., 112, 120, 130, 254 f.
- Bildhonorare MFM 51
- Blacklisting 15, 28, 119, 139

- Boycott 15, 197
- Burdensome-Ansatz 256
 - s. a. halbzwingende Regulierung
- Buy-Out 15, 84

- Code du travail 171

- DIN-Normen 52 f., 257, 284

- Einigungsvorschlag BVK – BR 25, 193, 204
- Entwurf der Initiative Urheberrecht
 - s. Initiative Urheberrecht
- Ermächtigungsvermutung 174, 180 f., 222
- ETV Erlösbeteiligung Kinofilm 3, 185 ff., 235

- Gestörte Vertragsparität
 - s. Vertragsparität
- Gewerkschaft
 - Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) 158
 - Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG) 21
 - Industriegewerkschaft Medien (IG Medien) 21
 - Industriegewerkschaft Metall (IG Metall) 159
 - ver.di 3, 13, 25, 159 f., 166, 179, 180, 185 ff., 196
- Gewerkschaftsverband
 - Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB) 159
- Guild Agreements 2, 18, 202 f.
- Günstigkeitsprinzip/-vergleich 114, 121, 134, 250, 251
- GVR
 - Belletristik 3, 22, 47, 95, 116, 150, 175, 237, 247, 248, 260, 262

- BFFS – P7S1 Fiction 25, 104, 115, 168, 262
 - Bildbeiträge 3, 22, 47, 126, 135, 204
 - BVK – CFP Kinofilm 25, 101, 187, 204, 247, 262
 - BVK – P7S1 Fiction 25, 50, 104, 115, 262
 - BVK – RTL Primetime Fiction 25, 50, 194, 246
 - BVR – P7S1 Fiction 23, 24, 47, 104, 115, 262
 - BVR – PA Kinofilm 24, 101, 247
 - BVR – ZDF – PA Film 24, 47, 195, 204, 239, 248 f., 261, 262
 - BVR – ZDF – PA Reihen/Serien 195
 - Dokumentationen 24, 47, 168, 195
 - Tageszeitungen 47, 97, 100, 126, 168, 175, 260
 - Übersetzungen 22, 47, 239, 246, 262
 - VDD – P7S1 Fiction 23, 47, 104, 115, 175, 228, 246, 260, 262, 266
 - VDD – ZDF – PA 23, 116, 195, 228, 260, 262
- Halbzwingende Regulierung 252 ff., 272
- Herstellungsaufwand 36, 82, 87, 237 ff.
- Indizwirkung
- abgelehnter Schlichtungsvorschläge 147
 - bei zeitlicher Unanwendbarkeit 149
 - branchenbereichsfremd 150
 - gegenüber Außenseitern 146
 - von Tarifverträgen 144
- Initiative Urheberrecht 19
- Kartellrechtliche Problematik 6, 23, 51 f., 195, 289
- Koalitionseigenschaft 156 f.
- Koalitionsfreiheit 62, 75 f., 109, 156, 217, 218 ff.
- Kollektive Durchsetzung
- von gemeinsamen Vergütungsregeln 133, 138 ff.
 - von Tarifverträgen 121 ff.
- Kölner Entwurf 19, 253
- Konkurrenz
- von gemeinsamen Vergütungsregeln 227 ff.
 - Tarifkonkurrenz 225 ff.
- Kontrahierungszwang 217 f., 219, 221, 222
- Kreativverband
- Allianz deutscher Designer (AGD) 13
 - Berufsverband der Deutschen Kommunikationsdesigner (BDG) 166
 - Berufsverband Freie Fotografen und Filmgestalter (BFF) 175
 - Bundesverband der Film- und Fernsehschauspieler (BFFS) 25, 185 ff., 246
 - Bundesverband Filmschnitt Editor (BFS) 166
 - Bundesverband Kinematografie (BVK) 25, 50, 166, 185 ff., 192, 193 f.
 - Bundesverband Regie (BVR) 23 f., 166, 168, 173, 187, 189, 191, 246
 - Deutsche Journalistinnen- und Journalisten-Union in ver.di (dju) 3, 11 f., 22, 26, 126, 160, 166, 175, 260
 - Deutscher Journalisten-Verband (DJV) 3, 11 f., 21, 22, 26, 126, 166, 175, 260
 - Freelens 175
 - Freischreiber 175
 - Genossenschaft Deutscher Bühnengehöriger (GDBA) 12
 - Interessenverband Synchronschauspieler (IVS) 127, 284
 - Mittelstandsgemeinschaft Foto-Marketing (MFM) 51
 - Selbstständige Designstudios (SDSt) 13
 - Verband Deutscher Drehbuchautoren (VDD) 23, 175, 228, 230, 246, 260, 262
 - Verband deutscher Schriftsteller in ver.di (VS) 22, 160, 166, 175
 - Verband deutschsprachiger Übersetzer literarischer und wissenschaftlicher Werke (VdÜ) 22, 160, 166
 - ver.di FilmUnion 160, 166, 186
- Kündigung 258 ff.
- von gemeinsamen Vergütungsregeln, außerordentlich 264 ff.
 - von gemeinsamen Vergütungsregeln, ordentlich 262 ff.
 - von Tarifverträgen, außerordentlich 199, 258 f.
 - von Tarifverträgen, ordentlich 258

- Legitimation
 – mitgliedschaftliche 76, 125, 283 f.
 – staatlich-demokratische 76, 109 f., 126 f., 173, 222, 271, 283 f.
- Marktbedeutung 170, 174, 183, 285
 Mindesthonorar 249 ff.
 MTV
 – Redakteure Tageszeitungen 11, 89, 92, 93
 – Redakteure Zeitschriften 11 f., 89, 92
 Münchner Entwurf 189
- Neuverhandlungen 261 f., 264
 Normvertrag Übersetzungsverträge 22
 Normvertrag Verlagsverträge 101
 NV Bühne 12, 84, 92
- Opt-Out-Lösung 180 f.
 Organisierte Minderheit 174 ff.
 OT-Mitgliedschaft 67, 120
- Parteien
 – gemeinsamer Vergütungsregeln 162 ff.
 – Tarifvertragsparteien 155 ff.
 Produzentenallianz 3, 13, 23, 24, 25, 185 ff., 191, 228
 Professorenentwurf 17 f., 117, 217 f.
- Rechtsnatur
 – von gemeinsamen Vergütungsregeln 44 ff.
 – von Tarifverträgen 43 f.
 Reform 2002 1, 15 f., 17 f., 111, 115 ff., 212 f.
 Reform 2016 18 f., 61, 119 ff., 137 f., 174 f., 180 f., 265, 276
 Relative Wirkung 103, 105 ff., 124 ff., 153 f., 256, 283, 287
 Repräsentativität 165 ff.
 – Bedeutung 165
 – Erfordernis für Außenseiterwirkung 173
 – Konkretisierungsansätze 165 ff.
- Sandwichposition 190 ff.
 Schlichtungsverfahren
 – abgelehnte Schlichtungsvorschläge 147 ff.
 – verbindliche Schlichtungsvorschläge 212 ff.
- Sendeanstalt/-unternehmen 190 ff.
 Später bekannte Nutzungsarten
 – in gemeinsamen Vergütungsregeln 248 f.
 – in Tarifverträgen 235 f.
 Stärkungsgesetz 17
 – s. a. Reform 2002
 Störung der Geschäftsgrundlage 259, 265
 Streik
 – s. Arbeitskampf
- Tarifautonomie 61, 62 ff., 72, 93, 197, 199, 218 ff., 259, 268, 270
 Tarifeinheit 225 f., 231 f.
 Tariffähigkeit 155 ff., 196, 269 f.
 – einzelner Arbeitgeber 160
 – soziale Mächtigkeit 158 ff., 167, 196
 Trilaterale Vergütungsregeln 191, 195
 TV
 – Design 13, 92
 – FFS 13, 25, 235
 – Freie Journalisten 3, 13, 66, 67, 78, 89
 – Freie SWR 21
 – Mindestvergütungen Freie 84
 – Produktionsdauer WDR 13, 44, 47
 – Urheberrechte BR 13
 – Urheberrechte NDR 13
 – Urheberrechte SWF 11
 – Urheberrechte SWR 13, 21
 – Urheberrechte WDR 13, 84, 92, 94
- Übertragungszweckgedanke 93 f., 99 f.
 Ultima-ratio-Grundsatz/-Prinzip 199, 259, 265
 Unbekannte Nutzungsarten
 – s. später bekannte Nutzungsarten
 Unterlassungsanspruch 119, 123 ff.
 Unterlegene Stellung 14 f., 20, 64, 178, 196, 202 f., 283 ff.
- Verfassungsbeschwerden 6, 16
 Verhandlungspflicht 192, 198 f.
 Verhandlungsschwäche
 – s. unterlegene Stellung
 Verteilungskämpfe/-störungen 184, 226, 231
 Vertragsparität 13 ff.
 Verwertungsgesellschaften 5 f., 177 f., 215 f.
 – VG Wort 175, 177 f.

- Weitere Beteiligung 4, 42, 194 f.
- in gemeinsamen Vergütungsregeln 245 ff.
 - in Tarifverträgen 234 f.
- Werklohn 77 ff., 85 ff., 237 ff., 286
- Werknutzer
- Bayerischer Rundfunk (BR) 25, 192, 193, 204
 - Constantin Film Produktion GmbH (CFP) 25, 187
 - Mediengruppe RTL 25, 50
 - Nordwestdeutscher Rundfunk (NWDR) 11
 - ProSiebenSat.1 23, 25, 50, 104, 115, 175, 228, 240, 247
 - RTL Television GmbH (RTL) 25
 - VOX Television GmbH (VOX) 25
 - Westdeutscher Rundfunk Köln (WDR) 13, 85
 - Zweites Deutsches Fernsehen (ZDF) 23, 24, 191, 228, 248, 260
- Werknutzerverband
- Bundesverband Deutscher Zeitungsverleger (BDZV) 3, 11, 22 f., 27, 99, 126, 161, 166, 168, 260, 265 f.
 - Deutscher Musikverleger-Verband (DMV) 166
 - Produzentenallianz 3, 13, 23, 24, 25, 185 ff., 191, 228
 - Verband Deutscher Filmproduzenten (VDFP) 13
 - Verband Deutscher Zeitschriftenverleger (VDZ) 12, 26, 166
- Wirksamkeitskontrolle 274 ff.
- Zwangskontrahierung
- s. Kontrahierungszwang
- Zweckübertragungstheorie
- s. Übertragungszweckgedanke
- Zweitverwerter 42, 194, 246