

# Software-Vergütung für Arbeitnehmer in Ungarn\*

Alexander Vida\*\*

Vor zehn bis zwanzig Jahren gab es auch in Ungarn eine breite Diskussion über die Frage, welche Schutzform (Patentschutz oder Urheberrechtsschutz oder Sonderschutz usw) für Software am besten geeignet wäre. Als wirtschaftliches Umfeld mußte dabei berücksichtigt werden, daß in Ungarn bedeutend weniger Hardware erzeugt wird als in den wichtigsten Industrieländern Westeuropas, für importierte Hardware jedoch ein Bedürfnis an relativ viel und optimal brauchbarer Software bestand (und auch heute besteht), wobei diese Software im Inland geschaffen werden sollte.

Unter solchen Umständen erschien es für den ungarischen Gesetzgeber wichtig, eine Art von Software-schutz zu gestalten, der den Schöpfern von Software einen entsprechenden materiellen Anreiz bietet und diese damit zur Erarbeitung von Software anregt<sup>1</sup>, mit dem Ziel, importierte wie inländische Rechenmaschinen auf optimale Weise zu nutzen.

Für die Vergütung von geistigen Schöpfungen gab es in Ungarn etwa seit den Verstaatlichtungen (dh 1950) drei verschiedene Systeme: die *Erfindervergütung*, die dieser ziemlich ähnliche *Neuerervergütung* und die *Urhebervergütung*.

Da als Grundlage der *Erfindervergütung* die Erteilung eines Patents erforderlich ist, dieses jedoch auch in Ungarn (wie übrigens in den meisten Ländern) allein für Software normalerweise als Schutzmittel nicht anwendbar ist, blieb für den Gesetzgeber nur die Möglichkeit, die in der Praxis bewährten Grundsätze der Urhebervergütung, die im Werknutzungsvertragsrecht<sup>2</sup> ihren Niederschlag gefunden haben, auf die Softwareurheber zu übertragen. Damit war auch die Frage entschieden, welcher Schutzform Software zugeordnet werden sollte: Es war das Urheberrecht.

Obzwar das Ergebnis bei der Wahl der Schutzform dasselbe war wie in den wichtigsten nichtsozialistischen Ländern, waren die Motive des ungarischen Gesetzgebers andere: Es ging um die **materielle Stimulierung der Software**, dh um deren Förderung auch mit rechtlichen Mitteln, und kaum darum, für den Softwareinhaber ein Ausschließlichkeitsrecht zu sichern, was in den nichtsozialistischen Ländern das Hauptanliegen zu sein scheint.

## 1. Urheberrechtsschutz für Software

Schon infolge der oben dargestellten gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Motivation wartete der ungarische Gesetzgeber nicht, bis Gesetzgeber von Ländern, in denen die Softwareproduktion bedeutend höher ist als in Ungarn, zur Schutzform von Software

Stellung zu nehmen. In § 1 Abs 1 der Durchführungsverordnung (idF v 1983) zum Urhebergesetz (UrhG)<sup>3</sup> regelte er, daß die Software und die dazugehörige Dokumentation urheberrechtlichen Schutz genießen. Mit dieser Bestimmung war Ungarn auch eines der ersten Länder, das den Urheberschutz für Software gesetzlich gesichert hat.

Freilich **bedeutet diese Bestimmung noch keineswegs, daß jede Software Urheberrecht genießt**. Die allgemeinen Bestimmungen des Urheberrechts kommen auch hier zur Anwendung, nämlich daß Software eine „Schöpfung“ sein (§ 1 UrhG) und auch einen „eigenpersönlichen, originellen Charakter“ aufweisen muß (§ 4 Abs 2). Diese Voraussetzungen spiegeln sich auch in dem angeführten Betriebsordnungsmuster<sup>4</sup> wieder, dessen § 3 Abs 2 ua Folgendes sagt:

„Das Softwarewerk ist die Schöpfung eines Urhebers, bei der der individuelle, originelle Charakter der Darstellung des Wesens der Lösung, seiner mathematischen Grundformel (Algorithmus) die Schutzbedingung ist und nicht des Inhaltes oder der Information ...“

Da sich jedoch die ungarische Vertragspraxis und Rechtsprechung wegen der angedeuteten rechtspolitischen Ziele in den Fragen „Darstellung“ und „Inhalt“ in Softwaresachen großzügig zeigen, hat die Einordnung von Software in das System des Urheberrechts in Ungarn bis heute keine Schwierigkeiten gebracht.

Zwei Beispiele dazu aus der Rechtsprechung: Das erste Urteil wurde vom Hauptstadtgericht<sup>5</sup> 1973 noch

\* Wenn nicht anders angegeben, beziehen sich Gesetzesbezeichnungen auf ungarische Gesetze.

\*\* Dr. jur. Professor, Sachverständiger beim Patentbureau Danubia, Budapest.

<sup>1</sup> *Pálos*: A software jogi védelmének időszerű kérdései (Aktuelle Fragen des Softwareschutzes), Magyar Jog 1981, 799ff.

<sup>2</sup> *Boytba*: Das Urheberrecht der Ungarischen Volksrepublik (1974), 43.

<sup>3</sup> Deutsche Übersetzung nebst DurchfVO bei *Boytba* (FN2), 99ff; Übersetzung des Gesetzestextes auch bei *Vida/Földes/Pálos/Bognár/Palágyi*, Die Neuregelung des gewerblichen Rechtsschutzes und Urheberrechts in Ungarn (1971), 111ff.

<sup>4</sup> Vgl Anhang.

<sup>5</sup> 25 P. 27.228/1972, unveröffentlicht. Besprechung bei *Benárd*, Ein interessanter Rechtsstreit über den urheberrechtlichen Schutz von Computerprogrammen, in: Conference on Some Topical Questions Concerning Protection of Industrial Property (1974), 321ff; Bericht auch bei *Boytba*, Protection of Intersets Related to the Creation and Use of Computer Programs, Acta Juridica Academiae Scientiarum Hungaricae 1979, 358.

vor der Einführung des nominellen Urheberrechtes für Software gefällt. Es ging dabei um die Vergütung für ein komplettes System für Druckverhältnisse in Erdölfeldern, das für die Simulation entwickelt wurde. Dabei bestand das vom Urheber angewendete neue System (Drei-Phasen-System) nicht nur aus praktischen, maschinenorientierten Programmen, sondern enthielt auch sowohl das technische und mathematische Modell der Simulation als auch die zu deren EDV-Erfassung nötigen Algorithmen. Da für diese Arbeit von der ungarischen Akademie der Wissenschaften auch ein wissenschaftlicher Titel verliehen wurde, bedurfte die wissenschaftliche Leistung des Urhebers keines weiteren Beweises.

In einer anderen Sache, in der die Klage zwar noch vor der Einführung des nominellen Urheberrechtes für Software eingereicht, das Urteil vom Obersten Gericht<sup>6</sup> jedoch erst 1985 gefällt wurde, ging es um die Vergütung für ein mittels Computer gesteuertes Lenksystem für die Industrie (*Plan Control System*). Die Gerichte erster und zweiter Instanz haben auf Grund von elf Sachverständigengutachten die urheberrechtliche Schutzfähigkeit bejaht und gingen dabei davon aus, daß es sich um eine geistige Schöpfung handelt, die neu und originell ist. Die Konzeption des Systems und die Elemente des Systemplanes enthalten weiterhin solche Grundprinzipien und sind die Darstellung von solchen Belegplänen, auf Grund deren die Programmpläne ausgearbeitet werden können; es handelt sich also um eine originelle Anwendungssoftware. Dabei hat das Oberste Gericht auch bewußt außer Acht gelassen, daß das *Plan Control System* direkt nie verwendet wurde, dieses jedoch für die Entwicklung des späteren SIVA-Systems ein unentbehrlicher Schritt war und als dessen Grundlage diente.

## 2. Arbeitnehmerurheber von Software

Obwohl dem Gesetzgeber bei der Verabschiedung dieser Bestimmungen der Arbeitnehmerurheber von Software vorschwebte, gibt es grundsätzlich — wie auch im ganzen Urheberrecht<sup>7</sup> — keinen Unterschied zwischen Urheberrechten an frei geschaffenen Werken und an solchen, die auf Grund eines Arbeitsverhältnisses geschaffen wurden. Wenn der Gesetzgeber trotzdem für das gesamte Urheberrecht geltende, besondere gesetzliche Bestimmungen für Arbeitnehmerurheber erlassen hat, so sind diese auf das Wesen des Arbeitsverhältnisses zurückzuführen, das den Inhalt des Urheberrechtes an Werken beeinflußt, die in Erfüllung arbeitsgerichtlicher Verpflichtungen zustande kommen. In der Lehre werden diese Bestimmungen als eine Art Beschränkung des Urheberrechtes angesehen<sup>8</sup>.

Jedenfalls muß davon ausgegangen werden, daß **Software ein typisches Kollektivwerk ist**, das von Miturhebern geschaffen wird und — in Ungarn wenigstens — üblicherweise im Arbeitsverhältnis zustande kommt: Bei Mitarbeitern bzw. Angestellten von rechen-technischen Unternehmen bzw. Forschungsinstituten ist das Erstellen von Software mit den sonstigen täglichen Arbeitsaufgaben eng verbunden. Dem Soft-

wareurheber werden das aufzuarbeidende Material, die verschiedenen Quellen, Daten, die sonstigen Unterlagen wie auch die Möglichkeit, den Computer zu benutzen und während der Arbeitsstunden Programme zu schaffen, bereitgestellt.

## 3. Arbeitsverpflichtung

Urheberrechtlich wie arbeitsrechtlich ist ausschlaggebend, ob das Zustandekommen des Softwarewerkes zur Arbeitsverpflichtung des Softwareurhebers gehört oder nicht.

Das ungarische Urheberrecht kennt auch eine Definition des im Arbeitsverhältnis geschaffenen Werkes. Gem § 14 Abs 1 Satz 1 UrhG heißt es:

„Erfolgt die Schaffung des Werkes in Erfüllung einer zum Arbeitsbereich gehörenden Verpflichtung des Urhebers und ist der Arbeitgeber auf Grund des Inhalts des Arbeitsverhältnisses zur Nutzung des Werkes berechtigt, so gilt die Übergabe des Werkes als Zustimmung zur Veröffentlichung, und das Recht zur Werknutzung geht mit der Übergabe auf den Arbeitgeber über.“

Diese für alle Werke gültige Bestimmung des Urheberrechtes dürfte hinsichtlich von Softwarewerken bezüglich der Worte „**Inhalt des Arbeitsverhältnisses**“ derartig ausgelegt werden, daß Software dann als ein im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geschaffenes Werk angesehen werden kann, wenn der Softwareurheber zwecks Ausarbeitung von Rechenmaschinenprogrammen und Systemen angestellt wurde und die fragliche Software dort eingeordnet werden kann.

Die Sachlage ist jedoch nur selten deartig eindeutig. Normalerweise kann die Frage, wann die Schaffung von Software als eine Arbeitsverpflichtung des Urhebers betrachtet werden kann, nur in Kenntnis konkreter Umstände des Arbeitsverhältnisses beantwortet werden. Offensichtlich besteht eine Arbeitsverpflichtung bei einem Systemorganisator einer Softwarefirma. Sie kann jedoch fraglich werden, falls es sich um einen Angestellten eines Rechenzentrums eines Industrieunternehmens handelt, abgesehen von dem Fall, wenn dieser ausdrücklich als Softwareentwickler angestellt und tätig ist<sup>9</sup>. Bei der Entscheidung über diese Frage wird man normalerweise von den Bestimmungen von § 11 Abs 1 DurchfVOUrhG ausgehen müssen. Es heißt dort:

<sup>6</sup> Entscheidung v 19. 9. 1985, III. 20. 197/1985, unveröffentlicht (abgedruckt in diesem Heft in der Rubrik „Entscheidungen“). Vgl. auch: *Plan Control System* — Besprechung bei Szilvay, *Jogviták a számítógépi programok díjazásával kapcsolatban* (Rechtsstreitigkeiten über die Vergütung von Rechenmaschinenprogrammen), *Magyar Jog* 1986, 1031ff; *Vida*, *Schutz von Computerprogrammen nach ungarischem Recht*, *GRUR Int* 1987, S. 769-774.

<sup>7</sup> *Boytba*: (FN 2), 43.

<sup>8</sup> *Lontai*: *Polgári jog. A szellemi alkotások joga* (Zivilrecht. Recht der geistigen Schöpfungen) (1986), 32.

<sup>9</sup> *Gyertyánfy/Perjés*: *A szoftver szerzői jogi védelméről* — magyarul (Über den Urheberschutz von Software — ungarisch) (1986), 32.

„Bei der Beurteilung der Frage, ob das Schaffen des Werks zu den aus seinem Arbeitskreis fließenden Verpflichtungen des Urhebers zählt, ist in Streitfällen von dem Arbeitsvertrag bzw von den vom Urheber im Rahmen seines Arbeitsbereiches erhaltenen Anweisungen auszugehen. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, den Arbeitsbereich des im Arbeitsverhältnis stehenden Urhebers und den Umfang des dem Arbeitgeber zustehenden Nutzungsrechtes schriftlich — im Arbeitsvertrag oder sonstwie — festzuhalten.“

Auf Grund dieser Bestimmung darf also der folgende Schluß gezogen werden: Falls weder der Arbeitsvertrag noch die Betriebsordnung oder eine sonstige schriftliche Anweisung eine Antwort auf die Frage gibt, ob der Ersteller von Software in den Arbeitsbereich des Softwareurhebers fällt, so daß eine Arbeitsverpflichtung nicht festgestellt werden kann, verfügt ein solcher Softwareurheber frei über die von ihm erstellte Software<sup>10</sup>.

#### 4. Nutzungsrechte des Arbeitgebers

Für den Übergang der Rechte an Software vom Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber sind ebenfalls die allgemeinen Bestimmungen des § 14 Abs 1 UrhG maßgebend, wonach

„die Übergabe des Werks als Zustimmung zur Veröffentlichung [gilt] und das Recht zur Werknutzung mit der Übergabe auf den Arbeitgeber übergeht.“

Infolge des Rechtsüberganges ist der Arbeitgeber berechtigt, die Software selbst zu archivieren, für die eigenen Produktions- bzw. Entwicklungszwecke zu verwenden und sie zu vervielfältigen. Schon bei diesen Nutzungshandlungen geht es um eine Werknutzung im Sinne des Urheberrechts. Eine weitere Nutzungsart ist diejenige, die außerhalb der eigentlichen Werknutzung seitens des Arbeitgebers erfolgt und im § 10 Abs 1 DurchfVOUrhG als „Verbreitung in der Öffentlichkeit“ bezeichnet wird. Das bedeutet für den Softwareurheber, daß das von ihm geschaffene Werk durch die Vermittlung des Arbeitgebers einem Personenkreis zugänglich gemacht wird, der für den Softwareurheber unüberschaubar ist.

Inhaltlich ist der Rechtsübergang am Werk grundsätzlich nicht unbeschränkt. § 14 Abs 1 Satz 2 UrhG sagt nämlich über den Erwerb des Nutzungsrechtes:

„Der Arbeitgeber erwirbt dieses Recht im durch den Inhalt des Arbeitsverhältnisses festgelegten Umfang und kann die Nutzung nur im Rahmen seiner Tätigkeit ausüben.“

Die Beschränkung, die an den „Inhalt des Arbeitsverhältnisses“ anknüpft, hat jedoch ebenso wie bei im Arbeitsverhältnis erstellten Softwarewerken infolge einer ausgeprägten arbeitsvertraglichen Praxis kaum Bedeutung. Ausgangspunkt dieser Praxis ist die bei Arbeitgeber und Arbeitnehmer anzutreffende Erkenntnis,

daß die Kosten der Ausarbeitung von Software äußerst hoch und die Nutzungsmöglichkeiten von Software sehr vielfältig sind (von der Produktionsleitung bis zur Verarbeitung von Software in Buchform, letzteres evtl. sogar für Unterrichtszwecke). Diese Umstände werden dann von den Softwareschöpfern und den Arbeitgebern schon beim Abschluß des Arbeitsvertrages berücksichtigt, weswegen letzterer normalerweise alle Nutzungsarten der zukünftig zu schaffenden Software erfaßt<sup>11</sup>.

#### 5. Persönlichkeitsrechte des Softwareurhebers

Der Rechtsübergang der Nutzungsrechte betrifft gem § 12 Abs 1 UrhG die Persönlichkeitsrechte des Softwareurhebers nicht. Eine Ausnahme konstituiert § 14 Abs 1 UrhG hinsichtlich des Veröffentlichungsrechtes für die Arbeitnehmerurheber. Danach geht dieses Recht mit der Übergabe des Werkes *ex lege* auf den Arbeitgeber über.

Die sonstigen Persönlichkeitsrechte, das Recht der Urhebernennung und das Recht auf Integrität des Werkes (Änderungsverbot), können jedoch auch bei Software eine Rolle spielen. Es kommt nicht selten vor, daß eine Software von anderen Personen als dem Urheber weiterentwickelt wird. Bei einem solchen Sachverhalt stellt sich die Frage, ob der Softwareurheber eine derartige Weiterentwicklung verbieten kann.

Bei der Beantwortung dieser Frage sollte man von der Rechtsnatur des Urheberschutzes ausgegangen werden: **Das Urheberrecht schützt die Darstellungsform von Software, nicht jedoch deren Inhalt.** Falls also der Inhalt von Software geändert wird, ist diese Änderung urheberrechtlich belanglos. Freilich ist die Konsequenz einer solchen inhaltlichen Änderung auch die Änderung der Form der Darstellung; diese hat jedoch hinsichtlich des Softwareschutzes nur eine sekundäre Bedeutung. Ein sekundäres persönlichkeitsrechtliches Interesse des Softwareurhebers ist jedoch bei weitem nicht so stark, daß deshalb die Ausübung des vom Arbeitgeber in vollem Umfang erworbenen Nutzungsrechtes wegen der Änderung der Darstellungsform zu Gunsten des Softwareurhebers verboten werden dürfte.

In einem solchen Fall ist jedoch der Arbeitgeber verpflichtet, gem § 9 UrhG den Namen des Urhebers am geänderten Softwarewerk nicht mehr zu nennen. Damit vollzieht sich die vom Urheber veranlaßte „Verleugnung“ des geänderten Werkes gegenüber der Öffentlichkeit: Er identifiziert sich nicht mehr mit dem Softwarewerk, das gegen seinen Willen geändert wurde.

#### 6. Vergütungsanspruch des Arbeitnehmer-Softwareurhebers

Zur Schaffung von Werken, die Urheberschutz genießen, regt das Gesetz die Arbeitnehmer-Urheber durch eine Vergütung an, die ihnen zusätzlich zum Ar-

<sup>10</sup> Gyertyánfy/Perjés (FN9).

<sup>11</sup> Gyertyánfy/Perjés (FN9), 33.

beitslohn zusteht. Dabei geht es um den Fall, daß der Arbeitgeber das im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geschaffene Werk (hier: die Software) weiter verwertet. Bei einer solchen Sachlage steht gem § 12 Abs 1 DurchfVOUrhG ein Teil der Einnahmen, die der Arbeitgeber vom Dritten (vom Käufer/Lizenznehmer) erhält, dem Arbeitnehmer-Urheber (hier: Softwareurheber) zu. Mit anderen Worten: **Dem Softwareurheber steht nur dann ein Vergütungsanspruch zu, wenn das Softwarewerk durch Überlassung an einen Dritten verwertet wird**, nicht jedoch, wenn es nur vom Arbeitgeber selbst genutzt wird. Jedenfalls zieht die Verwertung durch Überlassung an Dritte einen Vergütungsanspruch für den Arbeitnehmer-Softwareurheber nach sich, den er letzten Endes auch auf gerichtlichem Wege geltend machen kann.

Unter solchen Umständen hat die Verwertung durch Überlassung an Dritte nicht nur für den Arbeitgeber, sondern auch für den Arbeitnehmer eine besondere Bedeutung. So ist es auch verständlich, daß das angeführte **Betriebsordnungsmuster**<sup>12</sup> für die Preisbildung bei Softwareverträgen besondere Bestimmungen für den Vertragsschluß enthält. In § 14 Abs 2 des Betriebsordnungsmusters werden im Einzelnen erwähnt:

- die Bedeutung der Lösung, ihr Niveau, der Grad der Komplexität,
- das Niveau der Marktfähigkeit, der Grad der Ausarbeitung,
- das Ergebnis, das mit der geistigen Schöpfung erreicht werden kann,
- die Höhe der Kosten, die im Zusammenhang mit der Ausarbeitung der geistigen Schöpfung, mit ihrer Entwicklung, mit ihrer Verwertung entstanden sind.

Da diese Richtlinien sowohl den Interessen des Arbeitgeber-Softwareinhabers als auch des Arbeitnehmer-Softwareurhebers dienen, ist ihre Aufnahme in das Betriebsordnungsmuster verständlich.

Was die Vergütungsbestimmungen des § 12 Abs 1 DurchfVOUrhG betrifft, darf bei diesen nicht übersehen werden, daß sich der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmerurhebers vom Vergütungsanspruch des Arbeitnehmererfinders erheblich unterscheidet: Letzterem steht nämlich bei jeder Verwertungsart ein Vergütungsanspruch zu, dh auch bei der Nutzung der Erfindung im eigenen Unternehmen des Arbeitgebers<sup>13</sup>. Dieser Unterschied war nicht von besonderem Belang, solange der Gesetzgeber für Software keinen ausdrücklichen Schutz vorsah. Es wurde sogar öfters von Erfindern die wesentlich kürzere Schutzdauer und die entsprechend kürzere Vergütungszeit für Erfindungen im Vergleich zu den längeren Schutz- und Vergütungszeiten des Urheberrechts bemängelt. Da jedoch ein bedeutender Teil von Software schon wegen der stürmischen Entwicklung der Hardwareproduktion eher zu den kurzlebigen Werken zu zählen ist, hat die Schaffung eines ausdrücklichen Schutzes für Software die Aufmerksamkeit auf diese Disparität der Vergütungsbestimmungen gelenkt. Im jüngsten Schrifttum wird die Bestimmung von § 12 Abs 1 DurchfVOUrhG be-

züglich der Softwareurheber als unbillig und unbegründet bezeichnet<sup>14</sup> und die jetzige Vertragspraxis begrüßt, die im Falle der Werknutzung durch den eigenen Arbeitgeber eine Neuerervergütung<sup>15</sup> vereinbart, um wenigstens in bescheidenem Maße eine materielle Anerkennung für Softwareurheber zu sichern. Weiterhin sollte für die Vergütung der Arbeitnehmer-Softwareurheber im Rahmen des Urheberrechts eine entsprechende Spezialvorschrift aufgenommen werden, um die Urheber von solchen Werken zur Schaffung von bedeutenden geistigen Schöpfungen entsprechend anzuregen.

Es ist keineswegs verwunderlich, daß eine teilweise Novellierung des Urheberrechts bezüglich der Software und der darauf bezogenen Vergütungsbestimmungen Folgeprobleme aufgeworfen haben. Es ist nur zu hoffen, daß deren Lösung nicht zu lange auf sich warten läßt.

## 7. Vergütung des Arbeitnehmer-Softwareurhebers

§ 12 Abs 1 DurchfVOUrhG (idF v. 1983) betreffend die Urhebervergütung für im Arbeitsverhältnis geschaffene Software bestimmt, daß dem Programmurheber **10 bis 30 Prozent der Einnahmen des Arbeitgebers** als Urhebervergütung zustehen, wenn der Arbeitgeber mit einem Dritten einen Verwertungsvertrag abschließt. Der Arbeitgeber kann die Urhebervergütung dann **niedriger als 10 Prozent** festsetzen, wenn der Abschluß von Verwertungsverträgen mit Dritten zu seinem Aufgabengebiet gehört.

Bei der zweiten Alternative dieser Bestimmung („niedriger als 10 Prozent“) stellt sich die Frage, wann der Abschluß von Softwareverwertungsverträgen zum Aufgabengebiet des Arbeitgebers gehört. Diese Frage kann auf Grund der Gründungsurkunde des Unternehmens, der Statuten der Genossenschaft oder der Organisations- und Tätigkeitsordnung des Unternehmens, des Instituts bzw. der Genossenschaft beantwortet werden. Die in diesen Urkunden figurierenden Beschreibungen des Aufgabenkreises müssen unter Berücksichtigung der seit der Gründung bzw. Verabschiedung der Organisations- und Tätigkeitsordnung getroffenen Änderungen ausgelegt werden. Das Oberste Gericht hat bei der Feststellung des Prozentsatzes der Vergütung (bei einem ursprünglich zur Fertigung von Meßinstrumenten gegründeten Unternehmen) den Verkauf von Software, die zur Steuerung von solchen Instrumenten diente und zusammen mit den Meßinstrumenten in den Verkehr gebracht wurde, als zum Aufgabengebiet des Unternehmens gehörend betrachtet.<sup>16</sup>

Was die Bestimmung des konkreten Prozentsatzes der Urhebervergütung betrifft, ist bezüglich beider Alternativen (10–30 Prozent oder niedriger als 10 Pro-

<sup>12</sup> Vgl den Abdruck in diesem Heft in der Rubrik „Vertragspraxis“.

<sup>13</sup> Vida (in Zusammenhang mit Dietz), Das ungarische Patentrecht (1976), 92ff.

<sup>14</sup> Szilvay (FN 6), 1036.

<sup>15</sup> RegVO Nr. v 22. 5. 1973 über Neuerungen.

<sup>16</sup> Plan Control System, zit nach Gyertyánfy/Perjés (FN 9), 38.

zent) die Entscheidung des Unternehmens ausschlaggebend, die üblicherweise in einem mit dem Softwareurheber geschlossenen Vergütungsvertrag ihren Ausdruck findet.

Hinsichtlich der Bestimmung des Betrages der Urhebervergütung enthält das angeführte **Betriebsordnungsmuster**<sup>17</sup> eine Reihe von Bestimmungen und Beispielen. Die allgemeinen Vorschriften von § 16a Betriebsordnungsmuster sollen die Vergütungstendenz veranschaulichen:

- Die Vergütung soll die Qualität der schöpferischen Tätigkeit widerspiegeln (zB wissenschaftliches Niveau, volkswirtschaftliche Bedeutung, Auswirkungen im Außenhandel, Energieeinsparung);
- die Exportverwertung ist Anlaß zur Erhöhung des Betrages der Vergütung;
- die Urhebervergütung (Beteiligungsquote aus den Einnahmen) bei Betriebsprogrammen ist üblicherweise höher als bei Anwendungsprogrammen;
- bei der Bearbeitung von eigener Software mit Rechenmaschinen, ist die Urhebervergütung niedriger als im Durchschnitt;
- bei wiederholter (zweiter und weiterer) Verwertung ist die Urhebervergütung — je nach Betriebsordnung — gleich der ersten Vergütung.

Abschließend soll noch bemerkt werden, daß das angeführte Betriebsordnungsmuster auch eine ausführliche Regelung des Vergütungsverfahrens (Anmeldung des Vergütungsanspruches, Entscheidung über die Vergütung des Softwareurhebers, Vertragsschluß, Schlichtungsverfahren usw) enthält.

### 8. Geltendmachung des Vergütungsanspruches im Gerichtsverfahren

Die Möglichkeit, den Vergütungsanspruch auch im Gerichtsverfahren geltend zu machen, ist ein bedeutender Sicherheitsfaktor für die Urheber. Über die Zuständigkeit der Gerichte in solchen Angelegenheiten bestimmt § 2 DurchfVOUrhG:

„Urheberrechtsstreitigkeiten unterliegen auch dann dem Gerichtsverfahren, wenn sich der Streit im Zusammenhang mit einem im Arbeitsverhältnis geschaffenen Werk ergibt.“

Gem § 23 Abs 1 Lit c. ZPO sind für Prozesse über Urheberrechte die Bezirksgerichte<sup>18</sup> zuständig (für Budapest das Hauptstadtgericht).

Diese verfahrensrechtlichen Bestimmungen dienen der Sicherung der subjektiven Rechte der Arbeitnehmerurheber bezüglich der Vergütung.

Im Schrifttum werden in diesem Zusammenhang zwei typische Fallgruppen diskutiert, in denen das Gericht den Betrag der Vergütung des Arbeitnehmerurhebers feststellt:

- Der Abschluß von Verwertungsverträgen gehört nicht in den Aufgabenbereich des Arbeitgebers und der Arbeitgeber hat für das Werk keine Vergütung bezahlt, oder der Betrag der ausbezahlten Vergütung liegt unter dem vom Gesetz festgelegten.

- Der Abschluß von Verwertungsverträgen gehört in den Aufgabenbereich des Arbeitgebers und der Arbeitgeber hat keine Urhebervergütung ausbezahlt. (Bei dieser Fallgruppe besteht kein vom Gesetzgeber festgelegtes Vergütungsminimum.)

In beiden Fällen verurteilt das Gericht den Beklagten (den Arbeitgeber) zur Bezahlung einer Vergütung, die nach dem Ermessen des Richters als gerecht erscheint<sup>19</sup>. Dabei stützt sich das Gericht normalerweise auf ein Sachverständigengutachten<sup>20</sup>.

Auf Grund der Rechtsprechung in Softwaresachen kann allgemein gesagt werden, daß **das Gericht den Arbeitgeber zur Zahlung eines angemessenen Prozentsatzes der Einnahmen verurteilt**, die ihm infolge der Verwertung des Softwarewerkes zugeflossen sind, jedoch unter keinen Umständen automatisch zur Zahlung einer Vergütung, deren Prozentsatz der in der DurchfVOUrhG festgesetzten oberen Grenze entspricht<sup>21</sup>. Ein Grund für diese Rechtsprechung dürfte mit darin liegen, daß es sich hier nicht um Schadenersatz für eine Rechtsverletzung, sondern um einen Vergütungsanspruch handelt.

Als Folge des gesetzlich zugesicherten Urheberschutzes einerseits, der Verabschiedung einer bedeutenden Zahl von Software-Betriebsordnungen andererseits ist die Zahl der Softwarevergütungsprozesse in der letzten Zeit bedeutend zurückgegangen. Man kann sogar sagen: Wenn die Software-Betriebsordnung das Vergütungsverfahren entsprechend regelt und die Urhebervergütung vom Unternehmen auf Grund dieser Betriebsordnung bestimmt wurde, hat der Arbeitnehmer kaum eine Chance, vom Gericht einen höheren Betrag zugesprochen zu bekommen, als ihm auf Grund der Betriebsordnung zusteht. Softwarevergütungsprozesse versprechen deswegen nur dann ernsthafte Chancen für die Urheber, falls der Arbeitgeber — im Einverständnis mit der Gewerkschaft — das Vergütungsverfahren nicht geregelt hat. In solchen Fällen unterliegt die Entscheidung dem freien richterlichen Ermessen — freilich im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.

### 9. Richterliche Berechnung der Vergütung

Zur Veranschaulichung der Rechtsprechung ist das *Plan Control System*-Urteil des Obersten Gerichtes<sup>22</sup> heranzuziehen.

Vgl. den Abdruck dieses Urteils in der Rubrik „Entscheidungen“ dieses Hefts.

(Der urheberrechtliche Kern der Entscheidung: Ob und warum die Dokumentation als ein Werk zu be-

<sup>17</sup> Vgl Anhang.

<sup>18</sup> entspricht in der Bundesrepublik Deutschland etwa dem Landgericht.

<sup>19</sup> Vgl *Benárd* in: *Benárd/Timár* (Hrsg), *A szerzői jog kézikönyve* (Handbuch des Urheberrechts) (1973), 133f.

<sup>20</sup> Vgl dazu *Vida*, *Der ungarische Sachverständigenausschuß für Urheberrecht und die ungarische Rechtsprechung*, GRUR Int 1983, 462ff.

<sup>21</sup> Vgl *Gyertyánfa/Perjés* (FN 9), 40.

<sup>22</sup> FN 6.

trachten ist, das Urheberrecht genießt, wird hier nicht behandelt, da diese Abhandlung schwerpunktmäßig den Fragen der Arbeitnehmervergütung gewidmet ist.)

Zu diesem Urteil ist zu sagen, daß das Hauptanliegen des Beklagten und des Nebenintervenienten die Abweisung der Klage war. Der Prozeß dauerte 6 Jahre, und die Vergütungsfrage spielte dabei für das Gericht eine sekundäre Rolle. Das mag wohl auch der Grund gewesen sein, daß das Gericht die Entscheidung über den Vergütungsschlüssel (4 Prozent) etwas wortkarg begründet. Freilich kann man aus den sonstigen Teilen der Urteilsbegründung über die hier angeführten Erwägungsmotive (Charakter und Niveau des Werkes, Ausgaben des Beklagten) Schlüsse ziehen; eine praxisorientierte Analyse der Erwägung des Urteils zur Vergütung zeigt jedoch, daß in dieser Hinsicht eine etwas ausführlichere Begründung doch wünschenswert gewesen wäre, insbesondere da der von der ersten Instanz bestimmte Vergütungsschlüssel von der zweiten Instanz nicht bestätigt wurde.

**Schlußbemerkungen**

Die dargestellten Ergebnisse von Gesetzgebung, Rechtsprechung und Vertragspraxis sind das Ergebnis einer etwa 15jährigen Entwicklung, die ihren Ursprung in den 1970 in Kraft getretenen Gesetzesbestimmungen über Arbeitnehmerurheber hat. Die damals revolutionär wirkende Änderung des ungarischen Urheberrechts orientierte sich nicht an dem Schlagwort „laissez

faire — laissez aller“, dh der Anerkennung der vollständigen Vertragsfreiheit auf arbeitsrechtlicher Ebene, die üblicherweise die wirtschaftlich stärkere Partei begünstigt. Stattdessen schuf der ungarische Gesetzgeber eine Regelung, die dem im Patentrecht seit längerer Zeit bewährten Arbeitnehmererfindersystem ähnlich ist. Mit der grundsätzlichen Sicherung der immateriellen und materiellen Rechte der Arbeitnehmerurheber, einschließlich der letzten Endes auch gerichtlich durchsetzbaren Vergütungsrechte hat der Gesetzgeber eine Lösung angestrebt, die den Lebensverhältnissen in einem sozialistischen Land entspricht.

Ein weiterer Schritt war die Einordnung von Softwarewerken in das Urheberrechtssystem, ein Weg, der zuerst durch die Rechtsprechung und die Vertragspraxis, später dann auch vom Gesetzgeber beschritten wurde. Infolge dieser Einordnung sind die Bestimmungen über Arbeitnehmerurheber auch auf im Arbeitsverhältnis stehende Softwareurheber anwendbar — vorausgesetzt freilich, daß die Software urheberrechtlich schutzbar ist. Die urheberrechtliche Schützbarkeit ist also eine Vorfrage der Vergütung des Softwareurhebers, sie wird aber in der ungarischen Vertragspraxis und Rechtsprechung ziemlich großzügig ausgelegt. Das rechts- und wirtschaftspolitische Ziel ist es dabei, die schöpferische Tätigkeit anzuregen.

<sup>23</sup> Verfaßt von Gyertyánfy (vgl. Gyertyánfy/Perjés (FN 9), 45ff). Die Übersetzung erfolgte von A. Vida mit der freundlichen Genehmigung von Herr Gyertyánfy, wofür an dieser Stelle gedankt wird.

Vergleiche ergänzend zu diesem Beitrag

1. Oberstes Gericht (Ungarn) — Vergütung für angestellte Software-Urheber (im folgenden S. 15–16)
2. Muster einer Betriebsordnung über im Arbeitsverhältnis geschaffene Software (Ungarn) (im folgenden S. 31–36)

mit Kommentierung A. Vida