

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