

Beteiligung des Arbeitnehmers bei Ideen, Erfindungen und Urheberrechten

Sofern Arbeitnehmer im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses urheberrechtlich geschützte Werke kreieren (= Arbeitnehmerschöpfung) oder etwas erfinden (= Arbeitnehmererfindung), steht unter bestimmten Voraussetzungen das Werk oder die Erfindung dem Arbeitgeber zu. Allgemein gilt zunächst: Von einem Arbeitsverhältnis ist auszugehen, wenn es sich bei der Tätigkeit des Arbeitnehmers um eine vom Arbeitgeber abhängige und weisungsgebundene Tätigkeit handelt. Eine Weisungsgebundenheit liegt insbesondere vor bei Vorgabe von Ort und Zeit der Arbeitsleistung, bei Eingliederung in einen betrieblichen Ablauf mit Vorgesetzten, Dienstplänen, der zur Verfügungsstellung von Arbeitsgeräten und Urlaubsregelung. Freie Mitarbeiter hingegen üben eine selbstständige Tätigkeit aus, indem sie zwar mit einer gewissen Regelmäßigkeit für einen Auftraggeber tätig sind, ansonsten jedoch keiner Weisungsgebundenheit unterliegen. Das Nachstehende betrifft nur Arbeitsverhältnisse. Ein urheberrechtlich geschütztes Werk liegt vor bei einer persönlichen geistigen Schöpfung. Urheberrechtlich geschützte Werke sind klassischerweise Schriftwerke, Werke der Musik, Lichtbildwerke, Filmwerke, Computerprogramme, etc. (vergleiche auch den Beitrag im Heft 5/2007, Seite 80).

Urheberrechtliche Werke im Arbeitsverhältnis

Sofern Arbeitnehmer ein solches urheberrechtlich geschütztes Werk in Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Verpflichtung erschaffen, sind sie zunächst Urheber des Werkes (das nennt man das „Schöpferprinzip“). Der Urheber eines Werkes kann grundsätzlich anderen Personen (Dritten) „einfache“ oder „ausschließliche“ Nutzungsrechte einräumen. Diese sind dann „Verwerter“, „Rechteinhaber“ o.ä.. „Urheber“ bleibt aber der Arbeitnehmer bzw. der Schöpfer. Einfache Nutzungsrechte kann der Urheber mehreren Personen einräumen; diese haben also kein Exklusivitätsrecht (= eben nicht „ausschließlich“). Ein ausschließliches Nutzungsrecht hingegen kann er nur jeweils einer Person einräumen.

Sofern nun der Arbeitnehmer in Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ein urheberrechtliches Werk schafft, steht das Arbeitsergebnis dem Arbeitgeber zu. Der Arbeitnehmer ist gesetzlich dazu verpflichtet (§ 43 Urheberrechtsgesetz, kurz: UrhG), seinem Arbeitgeber solche weitgehende Nutzungsrechte einzuräumen, wie es die Betriebszwecke erfordern. Da es dem Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses grundsätzlich verboten ist, mit dem Arbeitgeber in Wettbewerb zu treten, kann man meist davon ausgehen, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber ein ausschließliches Nutzungsrecht einzuräumen hat (d.h. dass der Arbeitnehmer dieses Recht nicht noch einmal anderen Personen einräumen kann). Der Arbeitgeber seinerseits kann aber einfache oder ausschließliche Nutzungsrechte auf Dritte übertragen. „Urheber“ bleibt aber noch immer der Arbeitnehmer, dem also grundsätzlich noch die so genannten Urheberpersönlichkeitsrechte zustehen (siehe dazu unten).

Dem Arbeitnehmer steht für seine Schöpfung eines urheberrechtlich geschützten Werkes im Rahmen seiner arbeitsvertraglichen Pflichten keine zusätzliche Vergütung zum Arbeitslohn zu. Es gilt das so genannte Abgeltungsprinzip, wonach alle urheberrechtlichen Schöpfungen des Arbeitnehmers bereits durch den Arbeitslohn abgegolten sind.

Sofern ein Arbeitnehmer aber außerhalb seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen ein urheberrechtlich geschütztes Werk kreiert, ist er grundsätzlich nicht verpflichtet, seinem Arbeitgeber ein Nutzungsrecht einzuräumen. Der Arbeitnehmer kann dieses aber seinem Arbeitgeber natürlich freiwillig anbieten. Dann steht ihm zusätzlich zu seinem Arbeitslohn eine gesonderte angemessene Vergütung zu.

Eine Pflicht, sein außerhalb der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen geschaffenes Werk seinem Arbeitgeber anzubieten, kann der Arbeitnehmer z.B. dann haben, wenn das Werk in einem Sachzusammenhang mit dem Betriebszweck steht und er bei der Herstellung seines Werkes Hilfsmittel seines Arbeitgebers verwendet hat.

Neben den (übertragbaren) Nutzungsrechten stehen dem Urheber grundsätzlich so genannte Urheberpersönlichkeitsrechte zu, die er anderen nicht einräumen kann. Bei der Schöpfung von Werken im Rahmen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gelten für den Arbeitnehmer einige Ausnahmen: Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber das Veröffentlichungsrecht am von ihm geschaffenen Werk (§ 12 UrhG) zur Ausübung zu überlassen. Normalerweise darf der Urheber selbst entscheiden, wann bzw. wie er sein Werk erstveröffentlicht. Grundsätzlich hat der Urheber auch das Recht, als Urheber genannt zu werden (§ 13 UrhG). Sofern es sich nicht notwendigerweise aus dem Arbeitsverhältnis ergibt oder innerhalb der Branche üblich ist, hat der Arbeitgeber hingegen ausnahmsweise das Recht, die Namensnennung des Urhebers zu unterlassen. Er darf sich jedoch nicht selbst oder andere als Urheber bezeichnen oder ausgeben. Des Weiteren ist das Rückrufsrecht des Arbeitnehmers wegen fehlender oder unzureichender Nutzung des Werkes durch den Arbeitgeber weitestgehend eingeschränkt, so dass der Arbeitnehmer die Nutzungsrechte nur vom Arbeitgeber zurückrufen kann, sofern der Arbeitgeber überhaupt kein Interesse an den Werken zeigt. Dem Arbeitnehmer steht ein Zugangsrecht zu den von ihm geschaffenen Werken zu, insbesondere nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, z.B. in Form von Kopien für weitere Bewerbungen oder Portfoliomappen.

Erfindungen

Bei Erfindungen, welche patentrechtlich oder geschmacksmusterrechtlich durch Registereintragung geschützt werden können, gilt das Erfinderprinzip, wonach die Erfindung dem Erfinder zusteht. Sofern ein Arbeitnehmer Erfindungen in Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten macht oder diese maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruhen, so handelt es sich um eine so genannte Diensterfindung nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz. Diese Diensterfindung muss der Arbeitnehmer seinem Arbeitgeber schriftlich melden (Erfindungsmeldung). Der Arbeitnehmer hat dann innerhalb von vier Monaten ab der Erfindungsmeldung die Möglichkeit, dem Arbeitgeber zu erklären, dass er sich die Diensterfindung aneignen möchte (Inanspruchnahme). Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, innerhalb von zwei Monaten die Diensterfindung zur Eintragung anzumelden. Sofern er die Erfindung nicht rechtzeitig anmeldet, wird die Diensterfindung frei, so dass der Arbeitnehmer Inhaber der Erfinderrechte bleibt, so als hätte der Arbeitgeber die Diensterfindung nicht in Anspruch genommen (freigewordene Diensterfindung). Nimmt der Arbeitgeber die Diensterfindung in Anspruch, so erhält der Arbeitnehmer zusätzlich zu seinem Arbeitslohn einen Vergütungsanspruch. Erfindungen, die nicht während der Dauer eines Arbeitsverhältnisses gemacht werden und auch nicht auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruhen (Obliegenheits- oder Erfahrungserfindungen) sind freie Erfindungen, deren Rechte dem Erfinder zustehen, so dass dieser die Eintragung der Erfindung anmelden kann und später für die Nutzung seiner registerrechtlich geschützten Erfindung eine entsprechende Vergütung verlangen kann.

Des Weiteren bestehen weitgehende Möglichkeiten abweichende Regelungen entgegen dieser geschilderten Rechtslage vertraglich zu vereinbaren, sowohl für die Erfindungen als auch für die urheberrechtlichen Werke.

Im nächsten Heft: Das Recht am Bild: Wann dürfen Bilder aus dem Internet genutzt werden? Dürfen Besucher fotografiert werden? Anregungen für weitere Beiträge sind jederzeit willkommen.