

01.03.2021 Fragen&Antworten

F+A: Urheberrecht im Arbeitsrecht

J. Heberer



© iStock/marekuliasz

Frage:

Ein Oberarzt fragt an, ob er seinem Arbeitgeber mit Verweis auf das Urheberrecht verbieten kann, von ihm im Rahmen des Arbeitsverhältnisses entwickelte und erstellte Standards für Operationen ohne sein Einverständnis zu nutzen und, z. B. im Rahmen eines vom Arbeitgeber als Herausgeber noch zu publizierenden Buches, zu veröffentlichen.

Antwort:

Sofern die entwickelten Standards ein urheberrechtlichfähiges Werk i. S. d. Urhebergesetzes (UrhG) sind, gilt, dass derjenige Urheber bleibt, der das Werk geschaffen hat. Dies gilt auch im Arbeitsverhältnis.

Nach § 43 UrhG gilt, dass die Vorschriften der §§ 31 – 44 UrhG auch anzuwenden sind, wenn der Urheber das Werk in Erfüllung seiner Verpflichtung aus einem Arbeits- oder Dienstverhältnis geschaffen hat, soweit sich aus dem Inhalt oder dem Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses nichts anderes ergibt. Dies bedeutet letztendlich jedoch aus juristischer Sicht, dass der Arbeitgeber grundsätzlich die Nutzungsrechte an den vom angestellten Arbeitnehmer in Erfüllung seines Arbeitsvertrages geschaffenen Werken erhält, soweit er diese für betriebliche Zwecke benötigt. Denn aus dem Wesen eines Arbeitsverhältnisses ergibt sich nach herrschender Meinung, dass das Arbeitsergebnis gerade dem Arbeitgeber und eben nicht dem Arbeitnehmer zusteht sowie, dass eine Pflicht des Arbeitnehmers zur Übertragung der Nutzungsrechte an von ihm im Rahmen des Arbeitsverhältnisses geschaffenen Werken besteht.

Es ist in der Rechtsprechung deshalb auch anerkannt, dass aufgrund des Arbeitsvertrages bzw. des Arbeitsverhältnisses der Arbeitgeber die urheberrechtlichen und regelmäßig ausschließlichen Nutzungsrechte eingeräumt erhält. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Arbeitnehmer das Werk im Rahmen des Arbeitsverhältnisses und in Erfüllung der ihm obliegenden arbeitsrechtlichen Pflichten geschaffen hat.

Damit fallen nur solche Werke aus dem Anwendungsbereich des § 43 UrhG raus, die weder in Zusammenhang mit einer Verpflichtung aus dem Arbeitsverhältnis stehen, noch zu betrieblichen Zwecken nutzbar sind.

Es muss somit auch stets anhand des konkreten Arbeitsvertrages, etwaiger kollektivvertraglicher Regelungen sowie sonstiger Individualvereinbarungen geprüft werden, welche urheberrechtlichen Regelungen getroffen wurden. Fehlt es an jeglicher Regelung, so ist sowohl auf die betriebliche Funktion und das Berufsbild des Arbeitnehmers abzustellen als auch auf die Verwendbarkeit des Werkes für den Arbeitgeber. Maßgebend sind dabei ausschließlich objektive Kriterien. Subjektiver Wille oder subjektive Vorstellungen spielen bei dieser Beurteilung keine Rolle.

In der Regel stehen die Arbeitsergebnisse damit dem Arbeitgeber zu. Der angestellte Arbeitnehmerurheber ist deshalb auch zur Einräumung der Nutzungsrechte verpflichtet. Diese Pflicht kann sich aus ausdrücklicher Regelung oder aber auch stillschweigend aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Die Einräumung selbst erfolgt oftmals durch sog. Vorausverfügung oder sodann mit Übergabe des Werkes. Eine bestimmte Formvorschrift besteht hier nicht.

Wird der Umfang der Nutzungsrechtseinräumung nach Inhalt, räumlichem und zeitlichem Geltungsbereich nicht ausdrücklich festgelegt, so gilt die Zweckübertragungsregel des § 31 Abs. 5 UrhG. Dies bedeutet, dass dem Arbeitgeber die Nutzungsrechte insoweit einzuräumen bzw. durch Vorausverfügung eingeräumt sind, wie dieser sie für seine betrieblichen Zwecke benötigt.

Der Arbeitnehmer selbst bleibt zwar weiterhin Urheber. Allerdings kann er die sich aus dem Urheberrecht ergebenden Rechte zum einen nur insoweit selbst ausüben bzw. verwerten, wie diese nicht schon dem Arbeitgeber eingeräumt wurden. Zum anderen unterliegt er diesbezüglich den Einschränkungen durch die arbeitsrechtliche Treuepflicht sowie dem arbeitsvertraglichen Wettbewerbsverbot. Damit stehen dem Arbeitnehmer oftmals nur seine Urheberpersönlichkeitsrechte, also die Rechte auf Veröffentlichung, Namensnennung, Rückruf, Zugang und das Änderungsverbot, im Kern zu.

Zudem besteht regelmäßig kein gesonderter Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers für die dem Arbeitgeber eingeräumte Nutzung, da diese zumeist bereits bei der Festlegung des Arbeitsentgelts berücksichtigt ist. Lediglich wenn der Arbeitgeber das Werk nicht zu betrieblichen Zwecken nutzen will, könnte sich ein gesonderter Vergütungsanspruch nach dem Urhebergesetz sowie den arbeitsrechtlichen Grundsätzen ergeben, sofern vertraglich nicht schon eine Regelung getroffen wurde. Inwieweit beispielsweise eine Buchveröffentlichung noch vom Betriebszweck umfasst ist, richtet sich aus Sicht des Verfassers u. a. nach dem Inhalt des Buches und ggf. sonstigen Umständen. Dies bedarf stets einer Beurteilung im Einzelfall anhand der konkreten Tatsachen.

Daneben bleiben aber nach Auffassung des Verfassers, wie gesagt, die genannten Urheberpersönlichkeitsrechte dem Grunde nach bestehen, sodass beispielsweise bezüglich eigener Veröffentlichung des Arbeitnehmers und dessen Namensnennung empfohlen wird, dies mit dem Arbeitgeber zu besprechen und auf diese im Kern unentziehbaren Rechte hinzuweisen.

Im Zweifel oder bei Streitigkeiten sollte ggf. ein Fachanwalt für gewerblichen Rechtsschutz in Anspruch genommen werden.

Heberer J. F+A: Urheberrecht im Arbeitsrecht. 2021 März; 11(03): Artikel 04_09.

Autor des Artikels



Dr. jur. Jörg Heberer

Justitiar des BDC, Rechtsanwalt und Fachanwalt für
Medizinrecht

Rechtsanwaltskanzlei Dr. Heberer & Kollegen

[> kontaktieren](#)