

**URHEBERRECHT**

# Urheberrecht in Arbeitnehmer- und Dienstverhältnissen

**Von**  
**Dr. Balázs Korom**  
**Rechtsanwalt**

**Sarah Stiefenhofer**  
**Rechtsanwältin**

**und**  
**Dr. Christopher Lieb, LL.M.Eur.**  
**Rechtsanwalt**  
**FA für gewerblichen Rechtsschutz**

Stand: 02.04.2014

---

# Inhalt

1. Allgemeines .....	3
2. § 43 UrhG .....	3
2.1 Arbeits- und Dienstverhältnisse .....	4
2.2 In Erfüllung der arbeits- oder dienstvertraglichen Pflichten .....	4
2.3 Einschränkung der Anwendbarkeit der allgemeinen Regelungen .....	5
2.4. Einräumung von Nutzungsrechten .....	5
2.6 Besonderer Vergütungsanspruch des Urhebers .....	6
2.7 Einschränkung von Urheberpersönlichkeitsrechten .....	6
3. § 69b UrhG .....	7
3.1 Computerprogramm und Schöpfungshöhe .....	8
3.2 Arbeitnehmer .....	8
3.3 In Wahrnehmung seiner Aufgaben .....	8
3.4 Vermögensrechtliche Befugnisse .....	9
3.5 Anderweitige Vereinbarung .....	9
4. Arbeitnehmererfindungsgesetz .....	9
4.1 Patentfähigkeit von Computerprogrammen .....	9
4.2 Fälligkeit und Dauer des Vergütungsanspruchs .....	10
4.3 Bemessung der Vergütung .....	10
4.4 Wegfall einer Vergütung („Nullfall“) .....	11
4.5 Pauschalvergütung und Vergütungsanpassung .....	11
4.6 Auskunfts- und Rechnungslegungsanspruch .....	11
4.7 Feststellung der Vergütung .....	11
5. Prozessuales .....	12
5.1 Rechtsweg .....	12
5.2 Beweislast .....	12

---

---

# 1. Allgemeines

Eine bedeutende Zahl der Arbeitnehmer ist arbeitsvertraglich dazu verpflichtet, Werke zu erschaffen. Andere wiederum sind zwar hierzu nicht verpflichtet, entwerfen gleichwohl innerhalb ihrer Arbeitszeit und/oder mit Betriebsmitteln des Arbeitgebers solche. Weiter denkbar sind Werkschöpfungen durch Arbeitnehmer auch unabhängig vom Arbeitsverhältnis – ohne jeglichen Bezug zum Betrieb.

In all diesen Fallkonstellationen stellt sich die Frage, wer Urheber geschaffener Werke ist, welche Rechte und Pflichten den Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber treffen, insbesondere, welche Vergütungspflichten bestehen.

Antworten auf diese Fragen ergeben sich aus § 43 Urheberrechtsgesetz (UrhG), welcher die Urheberschaft in Arbeits- oder Dienstverhältnissen regelt, aus § 69b UrhG, welcher die Frage der Urheberschaft von Computerprogrammen in Arbeits- und Dienstverhältnissen zum Gegenstand hat und schließlich aus dem Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbnErfG), welches sich mit den Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschlägen von Arbeitnehmern im privaten und im öffentlichen Dienst beschäftigt.

Allgemein kann man festhalten, dass auch im Rahmen von Arbeits- oder Dienstverhältnissen der Grundsatz des sog. „Schöpferprinzips“ gilt. Somit ist Urheber immer der menschliche Schöpfer eines Werkes. Da das Urheberrecht als Ganzes und einzelne, bestimmte Nutzungsrechte unübertragbar sind, kann der Arbeitgeber oder Dienstherr Rechte am Arbeitsergebnis nur im Wege der Einräumung von Nutzungsrechten, § 31 UrhG, erlangen.

## 2. § 43 UrhG

Der Wortlaut de § 43 UrhG ist übersichtlich und verheißt nichts Überraschendes:

*„Die Vorschriften dieses Unterabschnitts sind auch anzuwenden, wenn der Urheber das Werk in Erfüllung seiner Verpflichtung aus einem Arbeit- oder Dienstverhältnis geschaffen hat, soweit sich aus dem Inhalt oder dem Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses nichts anderes ergibt.“*

Die allgemeine Formulierung des § 43 UrhG wirft jedoch viele Fragen auf. So ist eine Abgrenzung von Arbeit- und Dienstverhältnis zu sonstigen Vertragsbeziehungen erforderlich. Zudem ist zu klären, welche Werke in Erfüllung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Verpflichtung geschaffen werden und wie weit die Nutzungseinräumung aufgrund von Inhalt oder Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses reicht. Wichtig ist es auch zu erfahren, wie die Einräumung von Nutzungsrechten vonstatten geht und ob der angestellte Urheber zusätzlich verpflichtet ist, Werke anzubieten, die er nicht in Erfüllung seines Arbeits- oder Dienstverhältnisses geschaffen hat, die der Arbeitgeber bzw. Dienstherr jedoch gleichwohl gebrauchen könnte. Weiterhin ist die Frage zu beantworten, inwieweit die Übertragung der Nutzungsrechte bereit durch die arbeits- bzw. dienstvertragliche Vergütung abgegolten ist, oder ob dem angestellten Urheber insoweit ein zusätzlicher Vergütungsanspruch zusteht

---

und in welchem Umfang in Arbeits- und Dienstverhältnissen Befugnisse des Urheberpersönlichkeitsrechts eingeschränkt sind.

## **2.1 Arbeits- und Dienstverhältnisse**

Die Definition des Arbeitsverhältnisses ergibt sich aus dem Arbeitsrecht. Arbeitnehmer ist, wer aufgrund eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses weisungsgebunden und in persönlicher Abhängigkeit von einem Arbeitgeber zur fremdbestimmten Arbeitsleistung gegen Entgelt verpflichtet ist.

Mit Dienstverhältnissen im Sinne des § 43 UrhG sind nach h.M. nur solche des öffentlichen Dienstes gemeint, wie etwa Soldaten, Beamte, Richter oder Angestellte im öffentlichen Dienst, nicht hingegen Vertragsbeziehungen aus zivilrechtlicher Dienstleistung nach § 611 BGB.

Abzugrenzen sind arbeitnehmerähnliche Personen und freie Mitarbeiter, auf die § 43 UrhG grundsätzlich keine Anwendung findet. Arbeitnehmerähnliche Personen sind diejenigen, die als Dienstverpflichtete zwar nicht persönlich weisungsgebunden sind, sondern selbständig arbeiten, die gleichwohl jedoch vom Dienstherrn wirtschaftlich abhängig und einem Arbeitnehmer vergleichbar schutzbedürftig sind. Freie Mitarbeiter schließlich sind diejenigen, die zwar mit einer gewissen Regelmäßigkeit für einen Auftraggeber tätig werden, die jedoch arbeits- wie sozialrechtlich als Selbständige tun, so dass sie weder Arbeitnehmer sind noch den arbeitnehmerähnlichen Personen zugehören.

## **2.2 In Erfüllung der arbeits- oder dienstvertraglichen Pflichten**

§ 43 UrhG gilt nicht für alle Werke, die ein Arbeitnehmer bzw. Beamter schafft, sondern nur für solche, die auch auf seine Verpflichtungen aus dem Arbeits- oder Beamtenverhältnis zurückgehen. Keine Anwendung findet § 43 UrhG daher auf Werke, die vor Begründung des Arbeitsverhältnisses geschaffen wurden, noch auf solche, die nach Beendigung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses entstehen.

Welche arbeitsvertragliche Verpflichtungen einen Arbeitnehmerurheber treffen ist in den arbeitsrechtlichen Normen, etwaigen kollektivvertraglichen Regelungen sowie den Individualvereinbarungen geregelt. Fehlt es an einer individualvertraglichen Regelung urheberrechtlich relevanter Fragen, so sind die betriebliche Funktion des Arbeitnehmers, sein Berufsbild sowie die Verwendbarkeit des Werkes für den Arbeitgeber entscheidend. Abzustellen ist dabei auf objektive Kriterien und nicht auf den subjektiven Willen des Angestellten, etwas in Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Verpflichtungen schaffen zu wollen, oder die subjektive Vorstellung des Arbeitgebers, der Angestellte schaffe etwas für ihn. Deshalb ist es auch grundsätzlich unbeachtlich, ob der Arbeitnehmer das fragliche Werk während oder außerhalb seiner Arbeitszeit bzw. in seinem Büro oder zu Hause geschaffen hat.

Bei einem Beamten gelten dieselben Grundregeln, wie bei einem Arbeitnehmer. Jedoch ist bei der Beurteilung nicht die dienstvertragliche Vereinbarung entscheidend, sondern der dienstrechtliche Aufgabenbereich, der sich für den Beamten entsprechend dem übertragenen Amt, der zugewiesenen Funktion, dem behördeninternen Geschäftsverteilungsplan oder den Anweisungen der Vorgesetzten ergibt.

---

Freizeitwerke, die weder in Zusammenhang mit einer Verpflichtung aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen, noch betrieblich verwendbar sind, fallen nicht unter die Regelung des § 43 UrhG. Solche Werke sind immer frei und verbleiben vollständig beim Urheber.

Von Freizeitwerken zu unterscheiden sind die sogenannten freiwilligen Werke. Bei einem freiwilligen Werk fehlt es zwar ebenfalls die Verpflichtung aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis, ein solches Werk zu schaffen. Im Unterschied zu den Freizeitwerken ist das freiwillige Werk jedoch im Arbeitsbereich des Arbeitgebers oder Dienstherrn verwendbar bzw. könnte ihm Konkurrenz machen. Hat der Arbeitnehmer oder Beamte das Werk zwar freiwillig, also außerhalb seiner arbeits- oder dienstvertraglichen Verpflichtungen geschaffen, jedoch während seiner Arbeitszeit oder mit Mitteln des Arbeitgebers oder Dienstherrn, wird grundsätzlich eine Anbieterspflicht angenommen, weil das Werk dann mit Hilfe der wirtschaftlichen Ressourcen des Arbeitgebers oder Dienstherrn entstanden ist. Dem Arbeitnehmer oder Beamten steht hierfür ein gesonderter Vergütungsanspruch zu.

### **2.3 Einschränkung der Anwendbarkeit der allgemeinen Regelungen**

§ 43 UrhG besagt, dass die Vorschriften der §§ 31-44 UrhG auf Arbeits- und Dienstverhältnisse anzuwenden sind, soweit sich aus dem Inhalt oder dem Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses nichts anderes ergibt.

Inhalt oder Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses können somit je nach Lage des Falles zu einer Modifikation, sowie zu einer teilweisen Unanwendbarkeit der §§ 31 - 44 UrhG in Arbeits- und Dienstverhältnissen führen.

Die wichtigste Modifikation, die sich aus dem Wesen eines Arbeits- oder Dienstvertrages ergibt, ist die, dass das Arbeitsergebnis nicht dem Arbeitnehmer oder Beamten, sondern dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zusteht und der angestellte bzw. verbeamtete Urheber dementsprechend zur Übertragung der Nutzungsrechte verpflichtet ist. Diese Modifikation ist nicht der Ausnahmefall, sondern die Regel.

### **2.4. Einräumung von Nutzungsrechten**

Aus arbeits- wie auch aus beamtenrechtlicher Sicht steht das Arbeitsergebnis dem Arbeit- bzw. Dienstgeber zu. Da die Urheberrechte jedoch nicht automatisch auf den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn übergehen, ist der angestellte bzw. verbeamtete Urheber zur Einräumung der Urheberrechte verpflichtet.

Die Verpflichtung zur Einräumung der Nutzungsrechte kann entweder ausdrücklich erfolgen oder aber sich stillschweigend aus dem Arbeits- oder Dienstvertrag ergeben. Die Einräumung der Nutzungsrechte erfolgt im Sinne der überwiegenden Interessen des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn regelmäßig im Wege der Vorausverfügung über die Nutzungsrechte bei Abschluss des Arbeits- oder Dienstvertrages, spätestens jedoch bei Übergabe des Werkes. Der Schriftform bedarf es regelmäßig nicht.

Der Umfang der Nutzungsrechtseinräumung in inhaltlicher, räumlicher und zeitlicher Hinsicht ergibt sich bei ausdrücklicher vertraglicher Regelung aus dem Inhalt des Vertrages. Erfolgt die Rechtseinräumung stillschweigend, gilt die Zweckübertragungsregel. Danach sind dem Arbeitgeber oder Dienstherrn die Nutzungsrechte insoweit einzuräumen, bzw. im Wege der Vorausverfü-

---

gung eingeräumt, wie dieser sie für seine betrieblichen oder dienstlichen Zwecke benötigt.

Wird dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn ein Nutzungsrecht eingeräumt, so stellt sich die Frage, ob es sich dabei um ein einfaches oder ausschließliches Nutzungsrecht handelt. In den meisten Fällen wird der Arbeitgeber ein ausschließliches Nutzungsrecht erhalten, weil es häufig im Interesse des Arbeitgebers liegen dürfte, die schöpferischen Arbeitsergebnisse seiner Arbeitnehmer ausschließlich verwerten zu dürfen.

Will der Arbeitgeber oder Dienstherr Nutzungsrechte an Dritte weitergeben, so bedarf ihre Übertragung grundsätzlich der Einwilligung des Urhebers. Von einer stillschweigenden Zustimmung wird regelmäßig auszugehen sein, wenn die Weitergabe der Nutzungsrechte an Dritte vom Betriebszweck erfasst ist.

Eine andere Frage ist, inwieweit Arbeitnehmer und Beamte Dritten Rechte an den von ihnen in Erfüllung der Verpflichtungen eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses geschaffenen Werken einräumen können. Festzuhalten ist, dass der Arbeitnehmer oder Beamte ohnehin nur über diejenigen Rechte verfügen kann, die er nicht schon seinem Arbeitgeber oder Dienstherrn eingeräumt hat. Aber auch insoweit ist er in einer eigenständigen Verwertung durch die arbeits- oder dienstvertragliche Treuepflicht, sowie dem sich aus dem Arbeits- oder Dienstverhältnis für dessen Dauer ergebenden Wettbewerbsverbot eingeschränkt.

## **2.6 Gesonderter Vergütungsanspruch des Urhebers**

Bei Werken, die von § 43 UrhG erfasst werden, ist die vertraglich vorgesehene Nutzungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber bzw. Dienstherrn bereits bei der Bemessung des Arbeitslohnes berücksichtigt. Es besteht mithin kein gesonderter Vergütungsanspruch des angestellten bzw. verbeamteten Urhebers. Soll ein Werk, welches von § 43 UrhG erfasst wird, außerhalb des eigentlichen Betriebszwecks genutzt werden, so kommt es für den Vergütungsanspruch darauf an, ob eine vertragliche Regelung besteht. Ist eine entsprechende vertragliche Regelung nicht vorhanden, so steht dem Urheber sowohl aus urheberrechtlichen, als auch aus arbeitsrechtlichen Grundsätzen ein zusätzliches Entgelt zu.

Außervertraglich geschaffene Werke sind vom Arbeitsentgelt bzw. den Dienstbezügen nicht abgedeckt, sondern es besteht im Rahmen des vertraglichen Gegenseitigkeitsverhältnisses allenfalls eine Pflicht zur Anbietung, nicht jedoch zur Übertragung von Nutzungsrechten. Folglich steht dem angestellten bzw. dienstverpflichteten Urheber eine gesonderte Vergütung zu, wenn sich der Arbeitgeber bzw. Dienstherr die ihm vom Arbeitnehmer bzw. Dienstverpflichteten angebotenen Nutzungsrechte übertragen lässt. Der Vergütungsanspruch setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer die Nutzungsrechte ausdrücklich nur gegen Entgelt einräumt.

## **2.7 Einschränkung von Urheberpersönlichkeitsrechten**

Die Urheberpersönlichkeitsrechte (Veröffentlichungsrecht, Namensnennungsrecht, Änderungsverbot, Rückrufsrecht und Zugangsrecht) stehen auch den

---

angestellten Urhebern und Urhebern in Dienstverhältnissen grundsätzlich zu. Jedoch ergeben sich aus der fremdbestimmten Arbeit im Rahmen eines Arbeits- oder Dienstverhältnissen gewisse Einschränkungen. Der Umfang der Einschränkungen beruht immer auf einer Abwägung im Einzelfall. Keinesfalls können Einschränkungen so weit gehen, dass dem angestellten oder verbeamteten Urheber urheberpersönlichkeitsrechtliche Befugnisse in ihrem Kern vorenthalten würden.

### 3. § 69b UrhG

Die Vorschrift des § 69 b UrhG ist eine Spezialvorschrift für Computerprogramme. Sie geht in ihrer Anwendung dem § 43 UhG vor. § 69b UrhG lautet:

„(1) Wird ein Computerprogramm von einem Arbeitnehmer in Wahrnehmung seiner Aufgaben oder nach den Anweisungen seines Arbeitgebers geschaffen, so ist ausschließlich der Arbeitgeber zur Ausübung aller vermögensrechtlichen Befugnisse an dem Computerprogramm berechtigt, sofern nichts anderes vereinbart ist.

(2) Absatz 1 ist auf Dienstverhältnisse entsprechend anzuwenden.“

Nach deutschem Urheberrecht ist auch bei Computerprogrammen grundsätzlich der menschliche Programmschöpfer, also der Programmierer, Urheber des jeweiligen Programms. Um dem Arbeitgeber bzw. Dienstgeber eine möglichst ungehindert Verwertung der im Rahmen eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses geschaffenen Programme zu ermöglichen, bestimmt § 69b UrhG, dass Arbeit- bzw. Dienstgeber vorbehaltlich abweichender vertraglicher Vereinbarung grundsätzlich alle vermögensrechtlichen Befugnisse an denjenigen Programmen innehaben, die ein angestellter, oder in einem Dienstverhältnis befindlicher Programmierer in Wahrnehmung seiner Aufgaben oder nach den Anweisungen seines Arbeitgebers geschaffen hat. Damit geht § 69b UrhG über die für alle anderen Werkarten geltende Regelung des § 43 UrhG hinaus. Denn nach § 43 UrhG erwerben Arbeit- bzw. Dienstgeber Nutzungsrechte an einem im Arbeits- oder Dienstverhältnis geschaffenen sonstigen Werk nur in dem Maße, in dem Inhalt oder Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses dies erfordern. Der angestellte Programmierer ist von der Verwertung des von ihm selbst geschaffenen Programms demgegenüber völlig ausgeschlossen. Will er sich dennoch Nutzungsrechte an dem von ihm geschaffenen Programm zurückbehalten, so hat er dies vertraglich ausdrücklich festzulegen.

Zu beachten ist, dass § 69b UrhG nicht für Auftragswerke gilt. Bei Auftragswerken müssen sich die Auftraggeber alle Nutzungsrechte, die sie zum Betrieb und zur Verwertung des vom Beauftragten geschaffenen Programms benötigen, vom beauftragten Programmierer auf vertraglichem Wege einräumen lassen.

---

### 3.1 Computerprogramm und Schöpfungshöhe

Urheberrechtlich geschützt sind Computerprogramme in jeder Gestalt, einschließlich des Entwurfsmaterials. Was ein Computerprogramm ist, ist vom Gesetz nicht definiert. Der Begriff des Computerprogramms ist auf jeden Fall weit zu verstehen. Geschützt sind Computerprogramme aller Art, also Betriebssysteme, Anwendungsprogramme, Hilfsprogramme und Makros ebenso wie im Bereich des Internet Browser Suchmaschinen, E-Mail-Software, Software-Agenten und Router-Software, sofern sie die Schutzvoraussetzungen des § 69a Abs. 1 UrhG erfüllen, mithin individuelle Werke in dem Sinne sind, dass sie das Ergebnis der eigenen geistigen Schöpfung ihres Urhebers sind. Unerheblich ist, in welcher Programmiersprache das Programm geschrieben ist. Schutzfähig sind auch Programmteile (Unterprogramme, Routinen), sofern sie nur als solche den Schutzanforderungen des § 69a Abs. 3 UrhG genügen. Die Programme sind geschützt, unabhängig davon, ob sie als Software vorliegen, oder ob sie in Hardware integriert sind.

Ausdrücklich geschützt ist auch das Entwurfsmaterial zur Entwicklung eines Computerprogramms. Dazu zählen sämtliche Vorstufen des Programms, wie etwa das Flussdiagramm und sonstige Vor- und Zwischenstufen der Programmentwicklung. Nicht geschützt sind Ideen und Grundsätze, die einem Computerprogramm oder einzelnen seiner Elemente zugrunde liegen.

§ 69a Abs. 3 UrhG verlangt für die Schutzfähigkeit von Computerprogrammen, dass sie individuelle Werke in dem Sinne darstellen, dass sie das Ergebnis der eigenen geistigen Schöpfung ihres Urhebers sind. Die Schutzgrenze ist damit niedrig, auch einfache Individualität unterhalb des Durchschnittskönnens ist ausreichend. Im Rahmen der Beurteilung der Schutzfähigkeit ist nicht entscheidend, mit welchem Aufwand und mit welchen Kosten das Computerprogramm konzipiert wurde oder welchen quantitativen Umfang es hat. Ebenfalls unerheblich sind qualitative oder ästhetische Kriterien. Somit sind auch Computerprogramme mit geringer schöpferischer Ausdruckskraft, geschützt. Bei Programmen von nicht unerheblichem Umfang spricht sogar der Beweis des ersten Anscheins für die Schutzfähigkeit. Insoweit besteht also zumindest eine tatsächliche Vermutung für die Schutzfähigkeit.

### 3.2 Arbeitnehmer

Der Begriff des Arbeitnehmers ist identisch mit den Ausführungen bei § 43 UrhG zu Arbeits- und Dienstverhältnissen (s. unter 2.1).

### 3.3 In Wahrnehmung seiner Aufgaben

Auf den Arbeit- bzw. Dienstgeber gehen die Nutzungsrechte nur an denjenigen Programmen über, die der angestellte bzw. dienstnehmende Programmierer „in Wahrnehmung seiner Aufgaben oder nach den Anweisungen seines Arbeitgebers“ bzw. des Dienstgebers geschaffen hat. Diese Formulierung weicht zwar von derjenigen des § 43 UrhG ab, doch hat der Gesetzgeber insoweit lediglich den Wortlaut der EU-Richtlinie zum Softwareschutz möglichst wortgetreu umsetzen wollen. Eine inhaltliche Abweichung von § 43 UrhG war dabei nicht beabsichtigt (s. unter 2.2).



---

### 3.4 Vermögensrechtliche Befugnisse

§ 69b UrhG besagt, dass der Arbeitgeber am geschützten Programm kraft Gesetzes sämtliche ausschließlichen Nutzungsrechte gem. § 69c UrhG (Vervielfältigungsrecht, Bearbeitungsrecht, Verbreitungsrecht, Recht der öffentlichen Wiedergabe) erwirbt. Die Ausschließlichkeitsrechte sind zeitlich, räumlich und inhaltlich unbeschränkt und sie bestehen mithin auch dann fort, wenn der Arbeitnehmer ausscheidet. Dem Arbeitnehmer steht für die übertragenen Rechte keine gesonderte Vergütung zu. Nicht unter § 69 b UrhG fallen die unübertragbaren Urheberpersönlichkeitsrechte und parallel bestehen patent- und gebrauchsmusterrechtliche Befugnisse und Vergütungsansprüche.

### 3.5 Anderweitige Vereinbarung

Zulässig sind von § 69b UrhG abweichende Vereinbarungen, sei es im Arbeitsvertrag, sei es in einer Nebenabrede oder auch nur stillschweigend. Jedoch sind an eine stillschweigende abweichende Vereinbarung hohe Anforderungen zu stellen.

## 4. Arbeitnehmererfindungsgesetz

Das Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbnErfG) regelt die Rechtsverhältnisse bei Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschlägen von Arbeitnehmern im privaten und öffentlichen Dienst.

Der Begriff des Arbeitnehmers folgt dem allgemein im Arbeitsrecht geltenden Arbeitnehmerbegriff (siehe unter 2.1).

Vom Anwendungsbereich des Gesetzes werden solche technischen Neuerungen von Arbeitnehmern erfasst, die entweder patentfähig oder gebrauchsmusterfähig sind oder jedenfalls einen technischen Verbesserungsvorschlag ohne entsprechenden Schutzrechtscharakter beinhalten.

§ 9 ArbnErfG regelt den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers. Er hat folgenden Wortlaut:

„(1) Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessenen Vergütung, sobald der Arbeitgeber die Diensterfindung in Anspruch genommen hat.

(2) Für die Bemessung der Vergütung sind insbesondere die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Diensterfindung, die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb, sowie der Anteil des Betriebes an dem Zustandekommen der Diensterfindung maßgebend.“

### 4.1 Patentfähigkeit von Computerprogrammen

Die Patentfähigkeit von Computerprogrammen ist umstritten. § 1 Abs. 3 Nr. 3 PatG schließt das Patentschutz für Programme von Datenverarbeitungsanlagen aus. Ein generelles Verbot der Patentierung von Computerprogrammen

---

enthält das Gesetz daher nicht. § 1 Abs. 4 PatG normiert, dass die Patentfähigkeit nur zu verneinen ist, wenn für den Gegenstand oder die Tätigkeit nach Abs. 3 als solche Schutz begehrt wird.

Es gilt im Grundsatz:

- Ansprüche, die zur Lösung eines Problems, das auf den herkömmlichen Gebieten der Technik (der Ingenieurwissenschaften, der Physik, der Chemie oder der Biologie besteht) die Abarbeitung bestimmter Verfahrensschritte durch einen Computer vorschlagen, sind grundsätzlich patentierbar.
- Ist die vorstehend genannte Voraussetzung nicht erfüllt, muss geprüft werden: Verfügt die auf Datenverarbeitung mittels eines geeigneten Computers gerichtete Lehre über eine Eigenheit, die unter Berücksichtigung der Zielsetzung patentrechtlichen Schutzes eine Patentierbarkeit rechtfertigt?

Ob letztlich die Patentfähigkeit eines Computerprogramms vorliegt, kann nur im Rahmen einer Einzelfalluntersuchung beurteilt werden.

#### **4.2 Fälligkeit und Dauer des Vergütungsanspruchs**

Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers gem. § 9 ArbNErfG entsteht nicht erst mit der Schutzrechtserteilung, sondern bereits mit der Inanspruchnahme. Der Arbeitnehmer muss also den Abschluss eines Schutzrechtsanmeldungsverfahrens beim Patentamt nicht abwarten, sondern hat zumindest einen vorläufigen Vergütungsanspruch, der auf die spätere endgültige Vergütung anzurechnen ist. Dieser vorläufige Vergütungsanspruch entsteht auch dann, wenn inzwischen oder erst später die Patentanmeldung der Erfindung versagt wurde bzw. wird. Stellt sich im nachhinein die Schutzunfähigkeit der Dienstleistung heraus und wird das Patent widerrufen bzw. für nichtig erklärt, entfällt rückwirkend jeder Schutz. Der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmererfinders wird davon allerdings grundsätzlich nur für die Zukunft betroffen, bleibt aber für die Vergangenheit unberührt.

Die Dauer des Vergütungsanspruchs bemisst sich im Regelfall nach der fiktiven Laufzeit des Schutzrechts.

#### **4.3 Bemessung der Vergütung**

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf angemessene Vergütung. Die Feststellung der Angemessenheit bereitet in der Praxis große Schwierigkeiten, da eine Vielzahl nur schwer abzuschätzender Faktoren berücksichtigt werden müssen. Bei der Ermittlung sind laut § 9 Abs. 2 ArbNErfG und den hierzu ergangenen Richtlinien des Bundesarbeitsministeriums (§ 11 ArbNErfG) grundsätzlich folgende Umstände zu berücksichtigen: die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Dienstleistung, die Aufgabe und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb, sowie der Anteil des Betriebs selbst am Zustandekommen der Erfindung. Die Vergütung kann laut den Richtlinien auf drei Arten ermittelt werden: nach der sog. Lizenzanalogie, nach dem erfassbaren betrieblichen Nutzen und nach der Schätzungsmethode.

---

#### **4.4 Wegfall einer Vergütung („Nullfall“)**

Bei dem Wegfall der Vergütung sind zwei Fälle zu unterscheiden. Es geht einmal um den sog. Null-Fall, bei dem die Erfindervergütung wegen Geringfügigkeit des Erfindungswertes wegfällt und zum anderen um den sog. Anrechnungs- oder Abgeltungsfall, bei dem die Erfindervergütung aufgrund anderweitiger Dienstvergütung wegfällt.

#### **4.5 Pauschalvergütung und Vergütungsanpassung**

In der betrieblichen Praxis ist die Zahlung einer einmaligen oder mehrmaligen festen Summe (Gesamtabfindung bzw. Pauschalvergütung) zwischen den Arbeitsvertragsparteien weit verbreitet und grundsätzlich rechtlich zulässig. Eine Gesamtabfindung ist in drei Fällen als angemessen anzusehen: wenn es sich um kleinere, d.h. wirtschaftlich unbedeutende oder gering genutzte Erfindungen handelt, wenn die Diensterfindung als Vorrats- oder Ausbaupatent verwendet wird oder schließlich in bestimmten Interessenkollisionsfällen. Ein Anspruch auf Abschluss einer Pauschalvergütungsabrede besteht nicht. Der Abschluss einer Gesamtabfindung bedeutet nicht, dass diese für alle Zukunft und damit abschließend zugunsten des Arbeitgebers vereinbart werden kann. Eine Pauschalabfindungsvereinbarung steht unter dem Vorbehalt des § 12 Abs. 6 ArbNErfG (nachträgliche Vertragsanpassung) und des § 23 Abs. 1 ArbNErfG (Inhaltskontrolle des Vertrages).

#### **4.6 Auskunfts- und Rechnungslegungsanspruch**

Da der Arbeitnehmererfinder selten in der Lage sein dürfte, sich über den wirtschaftlichen Wert seiner Erfindung ein genügendes Bild zu machen, insbesondere die wirtschaftlichen Vorteile für seinen Arbeitgeber, die dieser aus der gemeldeten Diensterfindung zieht, zu beziffern, bedarf es gegenüber dem Arbeitgeber als Hilfsmittel zur Ermittlung der Höhe der dem Arbeitnehmererfinder zustehenden Erfindervergütung eines Auskunfts- und Rechnungslegungsanspruches.

Gegenstand und Umfang dieser Ansprüche bestimmen sich nach den Umständen des jeweiligen Einzelfalles, den beiderseitigen Interessen der Arbeitsvertragsparteien und insbesondere nach der gewählten Vergütungsart. Grundsätzlich besteht die Verpflichtung aus der Mitteilung der Umstände, deren Kenntnis für den Arbeitnehmererfinder zur Beurteilung der Vorgänge unerlässlich ist (Auskunft), also aller Fakten, die zur Bemessung der Vergütungshöhe in Betracht kommen. Darüber hinaus besteht die Pflicht, die Einnahmen und Ausgaben in verständlicher Form unter Vorlage der verkehrsüblicherweise erforderlichen Belege zusammenzustellen.

#### **4.7 Feststellung der Vergütung**

Das Verfahren der Vergütungsermittlung regelt § 12 ArbNErfG. Das Gesetz sieht ein besonderes, zweistufig ausgestaltetes Feststellungsverfahren vor. Auf der ersten Stufe, im Rahmen des Feststellungsverfahrens, sollen sich die Arbeitsvertragsparteien innerhalb angemessener Frist nach Inanspruchnahme

---

der Diensterfindung vertraglich über die Art und Höhe der Vergütung einigen. Im Nichteinigungsfall muss der Arbeitgeber im Rahmen des Festsetzungsverfahrens die Vergütung durch eine begründete Erklärung in Textform an den Arbeitnehmererfinder einseitig festsetzen und entsprechend der Festsetzung sofort zahlen und zwar spätestens bis zum Ablauf von 3 Monaten nach Erteilung des Schutzrechts.

Zur Vermeidung einer rechtsverbindlichen einseitigen Festsetzung der Vergütung durch den Arbeitgeber, kann der Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von 2 Monaten durch Erklärung in Textform der Festsetzung widersprechen. Als dann ist nach ergebnislosem Durchlaufen eines Schiedsverfahrens der Weg vor die ordentlichen Gerichte eröffnet.

Sollten sich nach der ursprünglichen Regelung über die Vergütung Umstände wesentlich ändern, so können die Vertragsparteien nach § 12 Abs. 6 ArbNErfG voneinander die Einwilligung in eine andere Regelung der Vergütung verlangen.

## 5. Prozessuales

### 5.1 Rechtsweg

Für alle Urheberrechtsstreitsachen steht grundsätzlich der ordentliche Rechtsweg offen. Der Rechtsweg zu den Arbeitsgerichten und den Verwaltungsgerichten bleibt allerdings eröffnet für alle Ansprüche auf Leistung einer vereinbarten Vergütung. Diese Fälle dürften sich jedoch rein auf solche auf Zahlung des Arbeitsentgeltes oder der Dienstbezüge beschränken. Immer dann, wenn auch das Bestehen eines Urheberrechts, sein Inhalt, sein Umfang, eine Nutzungsrechtseinräumung oder Fragen rund um die Angemessenheit einer Vergütung für die Nutzung eines urheberrechtlich relevanten Werkes in Streit stehen, bleibt es bei der ausschließlichen Zuweisung zu den ordentlichen Gerichten. Die Zuweisung zum ordentlichen Rechtsweg gilt auch dann, wenn im Arbeitsvertrag eine Vergütung für die Nutzung von dem Arbeitnehmerurheber geschaffene Werke vereinbart worden ist, weil das UrhG über § 104 Abs. 1 UrhG alle im Zusammenhang mit dem Urheberrecht stehenden Rechtsstreitigkeiten dem ordentlichen Rechtsweg zuweisen wollte.

Im Rahmen des ArbNErfG sind mit Ausnahme von reinen Zahlungsklagen für sämtliche Rechtsstreitigkeiten die sog. Patentstreitkammern der Landgerichte ohne Rücksicht auf die Höhe des Streitwertes sachlich ausschließlich zuständig. Rechtsstreitigkeiten, die ausschließlich Ansprüche auf Leistungen einer festgestellten oder vom Arbeitgeber festgesetzten Vergütung für eine Arbeitnehmererfindung betreffen, unterfallen ausschließlich dem sachlichen Zuständigkeitsbereich der Arbeitsgerichte.

### 5.2 Beweislast

Ausgehend von dem Grundsatz, dass der Anspruchsteller grundsätzlich die ihm günstigen Tatsachen darlegen und beweisen muss, folgt für § 43 UrhG eine differenzierende Betrachtung: geht der Arbeitgeber aufgrund eines aus § 43 UrhG folgenden ausschließlichen Nutzungsrechts gegen einen Dritten vor,

---

muss er darlegen und beweisen, dass der Inhaber eines ausschließlichen Nutzungsrechtes geworden ist, also die Schaffung des Werkes in Erfüllung einer Arbeitspflicht des Arbeitnehmers und die aus dem Betriebszweck folgende ausschließliche Rechtsposition. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber gegen den Urheber selbst vorgeht. Geht jedoch der Urheber gegen seinen Arbeitgeber vor, trifft ihn die Darlegungs- und Beweislast. Beansprucht der Urheber von seinem Arbeitgeber oder Dienstherrn über das Arbeitsentgelt oder die Dienstbezüge hinausgehende gesonderte Vergütung, trifft ihn die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Vergütung für die Nutzung des Werkes nicht im Arbeitsentgelt oder den Dienstbezügen enthalten gewesen ist.

Die Darlegungs- und Beweislast, dass eine abweichende Vereinbarung zur umfassenden Verwertungsbefugnis des Arbeitgebers getroffen worden ist, trägt im Rahmen des § 69b UrhG der Arbeitnehmer. Gleiches gilt für die Behauptung, es habe sich um ein in der Freizeit geschaffenes Computerprogramm ohne engen inneren Zusammenhang zu den arbeitsvertraglichen Pflichten bzw. Anweisungen des Arbeitgebers gehandelt.

Dr. Balazs Korom  
Rechtsanwalt

Sarah Stiefenhofer  
Rechtsanwältin

Dr. Christopher Lieb,  
LL.M. Eur.  
Rechtsanwalt

**Quellen:**

Dreier/Schulze, UrhG-Kommentar, 4. Auflage  
Fromm/Nordemann, UrhG-Kommentar, 10. Auflage  
Wandtke/Bullinger, UrhG-Kommentar, 3. Auflage  
Schwab, ArbNErfG-Kommentar, 2. Auflage

# LIEB ■ RECHTSANWÄLTE

## ■ ERLANGEN

Apothekergasse 2  
91054 Erlangen  
Fon +49 (0)9131 6300-73  
Fax +49 (0)9131 6300-777

## ■ NÜRNBERG

Bucher Straße 21  
90419 Nürnberg  
Fon +49 (0)911 217909-0  
Fax +49 (0)911 217909-99

## ■ WWW

[info@lieb-online.com](mailto:info@lieb-online.com)  
[www.lieb-online.com](http://www.lieb-online.com)

© 2013