

Arbeitsrecht

Wie Immaterialgüter zu schützen sind

Gemäss Arbeitsrecht soll der Arbeitgeber originär Rechteinhaber sein. Das Urheberrechtsgesetz wiederum sieht als Urheber die natürliche Person beziehungsweise den Schöpfer vor, welcher das Werk geschaffen hat. Wie Unternehmen mit dieser Abweichung am besten umgehen, zeigt dieser Beitrag.

› Raffael Steger, Andrea Meule

Die digitale oder dritte industrielle Revolution und deren Auswirkungen sind in aller Munde. Digitale Geschäftsmodelle lösen altbewährte ab und das Internet der Dinge wird in naher Zukunft bereits zur vierten industriellen Revolution überleiten. Im Zuge dieser Transformation röstet, wer rastet, und nur mit Innovation wird der unternehmerische Alterungsprozess aufgehalten.

Glaukt man dem Global Innovation Index belegte die Schweiz im Jahr 2016 den ersten Platz. In einem Arbeitsumfeld, in welchem Innovation grossgeschrieben wird, kommt dem Schutz der geschaffenen Immaterialgüter eine nicht zu unterschätzende Bedeutung zu. Sind auch Ihre Arbeitsverträge mit Blick auf Innovationen auf dem neuesten Stand?

Konfliktpotenzial

Das im Gesetz vorhandene Konfliktpotenzial beruht auf den im Arbeitsrecht und im Immaterialgüterrecht divergierenden Ansätzen, das heisst, wer originär Rechteinhaber sein soll. Im Arbeitsrecht (Art. 321b Abs. 2 OR) hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber alles sofort herauszuge-

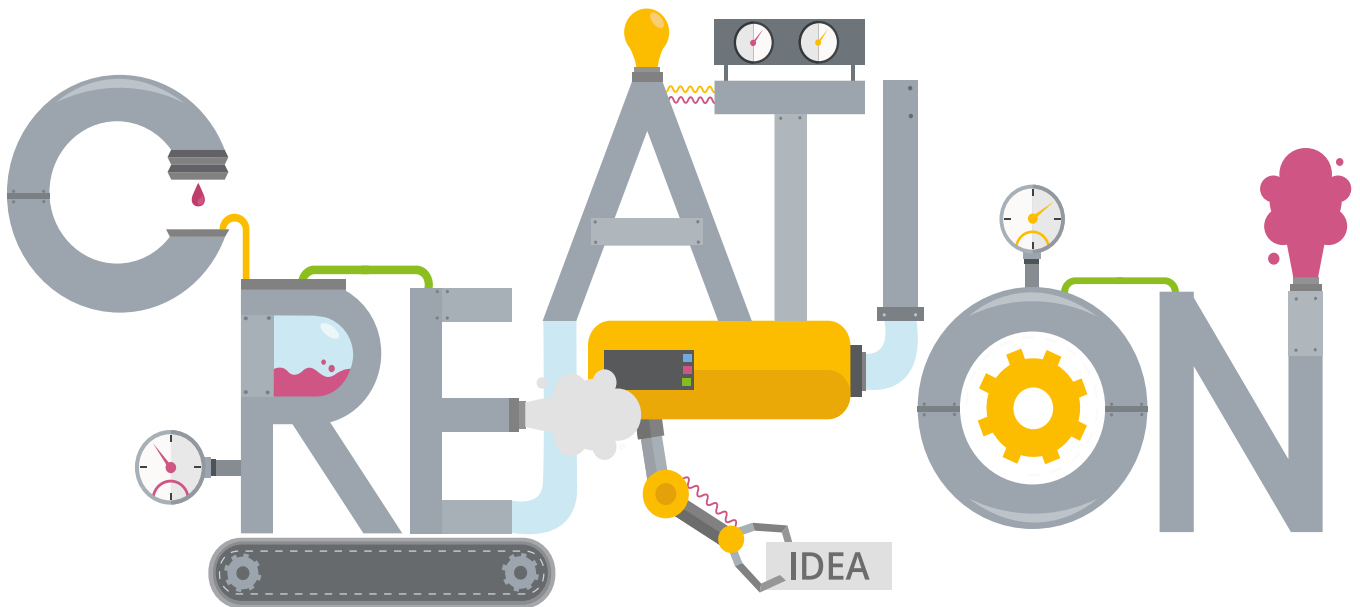
ben, was er in Ausübung seiner vertraglichen Tätigkeit hervorbringt. Gemäss Arbeitsrecht soll der Arbeitgeber originär Rechteinhaber sein.

kurz & bündig

- › Der Brückenschlag zwischen Arbeits- und Urheberrecht ist nur in Teilbereichen abgebildet worden. Eine klare Regelung fehlt für das Urheberrecht im Allgemeinen.
- › Urheberrechte teilen sich in Urheberpersönlichkeitsrechte und in Verwertungsrechte auf. Umstritten ist, ob die Persönlichkeitsrechte des Urhebers übertragen werden können.
- › Es ist sicherzustellen, dass der Arbeitgeber nach seinem Ermessen jene Immaterialgüterrechte, die vom Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses geschaffen werden, übertragen erhält. Und zwar unabhängig davon, ob es sich um das Urheberrecht, eine Erfindung, ein Design oder ein Computerprogramm handelt.

Der Ansatz im Arbeitsrecht steht im Konflikt zum Ansatz im Urheberrechtsbereich. Das Urheberrechtsgesetz sieht als Urheber die natürliche Person beziehungsweise den Schöpfer vor, welcher das Werk geschaffen hat, und dieser ist originärer Rechteinhaber (Art. 6 URG; Schöpferprinzip). Dieser Schöpfer ist immer eine oder mehrere natürliche Personen. Soweit nun im Gesetz selbst oder durch den Vertrag nicht vorgesehen ist, dass die mit dem Arbeitsergebnis entstandenen Rechte an den Arbeitgeber übertragen werden beziehungsweise direkt bei diesem entstehen, verbleiben diese beim Schöpfer und es kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unklar sein, wer in welcher Form das Arbeitsergebnis verwerten darf.

Leider ist der gesetzliche Brückenschlag zwischen Arbeits- und Urheberrecht nur in Teilbereichen abgebildet worden. Im Gesetz explizit und mit einem Bezug zum Arbeitsrecht geregelt sind Erfindungen und Designs sowie Computerprogramme. Dabei werden zusätzlich Unterscheidungen vorgenommen, das heisst, handelt es sich um ein geschuldetes Arbeitsergebnis, eine sogenannte Gelegenheitserfindung



oder eine freie Erfindung? Je nachdem kann der Arbeitnehmer neben dem Lohn eine angemessene Vergütung geltend machen. Eine klare Regelung fehlt für das Urheberrecht im Allgemeinen.

Das geschuldete Arbeitsergebnis

Die gesetzliche Übertragung der Rechte vom Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber ist für Erfindungen und Designs (Art. 332 OR) sowie für Computerprogramme (Art. 17 URG) explizit vorgesehen und mit dem Lohn abgegolten. Die Rechte am Arbeitsergebnis sind beim Arbeitgeber. Dies zumindest dann, wenn diese in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung der vertraglichen Pflichten entstanden sind. Denken Sie an einen Ingenieur in der Entwicklungsabteilung, der eine Verbesserung der Maschine konzipiert. Er erfüllt «nur» seine arbeitsvertraglichen Pflichten und erhält dafür seinen Lohn. Die Rechte an der Entwicklung stehen dem Arbeitgeber zu.

Gelegenheitserfindungen

Werden diese Rechte nicht in Erfüllung der vertraglichen Pflichten, aber im Zu-

sammenhang mit der Arbeitstätigkeit geschaffen, spricht man von sogenannten Gelegenheitserfindungen oder -designs (Art. 332 Abs. 2 OR). Angelehnt an den vorstehend erwähnten Fall schafft nicht der Ingenieur in der Entwicklungsabteilung die Weiterentwicklung der Maschine, sondern ein Mechaniker, welcher eigentlich «nur» für die Wartung der Kundenmaschinen zuständig ist. Ohne eine schriftliche Abrede steht es im freien Ermessen des Arbeitnehmers, diese Rechte an den Arbeitgeber zu übertragen oder eben nicht.

Ist eine schriftliche Abrede vorhanden, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, die «Erfindung» mitzuteilen, und der Arbeitgeber kann sich innert einer Frist von sechs Monaten äussern, ob er die Rechte an der Weiterentwicklung übernehmen will. Erst mit der Übernahmeerklärung bzw. dem Verfügungsgeschäft wird der Arbeitgeber sodann Rechteinhaber. Darüber hinaus lohnt es sich, dem Arbeitgeber auch das Recht einzuräumen, nur Teilrechte übernehmen zu können, um die angemessene Vergütung nur auf wirklich für den Arbeitgeber sinnvolle Teilbereiche zahlen zu müssen. Eine solche oder ähn-

liche Regelung ist auch bei Computerprogrammen angezeigt und notwendig.

Angemessene Vergütung

Im Falle der Übernahme dieser Rechte hat der Arbeitnehmer – neben dem Lohn – Anspruch auf eine angemessene Vergütung (Art. 332 Abs. 4 OR). Die Angemessenheit der Vergütung orientiert sich dabei an allen Umständen. Insbesondere sollen der wirtschaftliche Wert der Erfindung sowie die beidseitigen Aufwendungen für die Erfindung berücksichtigt werden. Dabei können die Umstände der Anstellung, die besonderen Kenntnisse des Arbeitnehmers, die betriebliche Position, die Höhe des Gehaltes und die zur Verfügung stehenden betrieblichen Mittel Einfluss auf die Höhe der angemessenen Vergütung nehmen. Einigen sich die Parteien nicht über die angemessene Vergütung, hat der Richter diese festzusetzen.

Unschwer ist zu erkennen, dass in diesem Bereich widersprechende Interessen aufeinanderprallen. Vertragliche Regelungen, welche einerseits das Verfahren zur Festsetzung der angemessenen Vergütung und bis zum Abschluss dieses Ver-



fahrens eine ungestörte Nutzung der Rechte durch den Arbeitgeber sicherstellen, beseitigen eine ohne vertragliche Regelung vorhandene Unsicherheit. Zulässig zu behaupten ist, dass die angemessene Vergütung bereits Bestandteil des Arbeitslohnes sei. Diesfalls ist jedoch durch den Arbeitgeber nachzuweisen, wie hoch der Lohn ohne die bereits inkalkulierte angemessene Vergütung ausgefallen wäre. In den meisten Fällen wird dieser Beweis scheitern.

Freie Erfindungen

Entstehen diese Rechte schliesslich während der Freizeit und haben keinen Bezug zur Arbeit, spricht man von freien Erfindungen oder Designs. Wiederum mit Bezug auf den vorerwähnten Fall designt der Mechaniker in seiner Freizeit eine LED-Deckenlampe. Die Rechte an diesem Design gehören ohne vertragliche Regelung dem Arbeitnehmer. Obwohl auf den ersten Blick eine Regelung in diesem Bereich als unnötig erscheint, kann eine vertragliche Vereinbarung über diesen Bereich ebenfalls sinnvoll sein. Dies gerade deshalb, um den Arbeitnehmer einer Meldepflicht hinsichtlich geschaffener Immaterialgüterrechte zu unterstellen. Damit kann sichergestellt werden, dass heikle Abgrenzungsfragen (Gelegenheitserfindung oder freie Erfindung?) überhaupt erst bekannt werden.

Urheberrecht regeln

Wie vorstehend erwähnt sieht das Gesetz im Grundsatz nur in den Bereichen von Erfindungen, Designs und Computerprogrammen vor, dass der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer geschaffenen Rechte erhält. Ausserhalb dieses Rechkatalogs kommt der allgemeine Grundsatz des Schöpferprinzips zum Zuge, das heisst, der Arbeitnehmer erwirbt originär die Rechte und ist ohne anderslautende vertragliche Vereinbarung nicht verpflichtet, diese an den Arbeitgeber abzutreten. Da diese gesetzliche Regelung zu unbilligen Ergebnissen führen kann, soll die sogenannte Zweckübertragungstheorie gel-

ten. Denken Sie an einen angestellten Architekten, Grafiker oder Journalisten. Deren Werke sind durch das Urheberrecht geschützt und sie gelten als Schöpfer.

Ohne vertragliche Regelung kann der Arbeitgeber jedoch gestützt auf die von Lehre und Rechtsprechung entwickelte Zweckübertragungstheorie davon ausgehen, dass die Rechte insoweit auf ihn übergegangen sind, als es das Arbeitsverhältnis erfordert. Es empfiehlt sich aber in jedem Fall in diesem Bereich eine arbeitsvertragliche Regelung, denn ohne vertragliche Regelung wird Ungewissheit oder zumindest grosser Erklärungsbedarf bestehen, inwiefern das konkrete Arbeitsverhältnis nun eine Übertragung erfordert oder nicht.

Das dualistische Modell

Urheberrechte teilen sich in Urheberpersönlichkeitsrechte und in Verwertungsrechte auf. Umstritten ist in der Lehre, ob die Urheberpersönlichkeitsrechte übertragen werden können. Darunter fallen unter anderem das Recht auf Namensnennung als Urheber, der Schutz der Werkintegrität (Entstellungsverbot) oder der Schutz vor Zerstörung des Werkes. Da der Schöpfer als natürliche Person damit einen Teil seiner Persönlichkeit übertragen will, geht das Gesetz davon aus, dass es sich um einen nach Artikel 20 Abs. 1 OR nichtigen Vertrag handelt. Denn der Persönlichkeit kann sich niemand entledigen. Die vertragliche Formulierung ist daher derart ausgestaltet, dass der Schöpfer das Recht nicht überträgt, sondern auf sein Recht, beispielsweise die Namensnennung, verzichtet. Die Verwertungsrechte andererseits können auf jeden Fall an den Arbeitgeber übertragbar werden.

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen ergibt sich, dass eine vertragliche Regelung zwecks Beseitigung von Unklarheiten angezeigt ist. Dabei sollte der Grundsatz verfolgt werden, die Übertragung der Rechte an den Arbeitgeber möglichst umfassend zu formulieren. Sofern im konkreten Arbeitsverhältnis sinnvoll,

kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erlauben, im Rahmen von Wettbewerben oder in Lebensläufen auf seine Urheberschaft hinzuweisen, sei dies bereits während oder erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Sinnvoll kann dies bei IT-Fachleuten oder Grafikern sein, um deren relevantes Schaffen belegen zu können. Zudem ist die Frage der angemessenen Vergütung zu regeln. Soll eine solche überhaupt und, wenn ja, in welcher Höhe geschuldet sein. Nicht zu vergessen sind die jüngsten im Arbeitsmarkt tätigen Personen. Bei Lernenden sind die besonderen Bestimmungen des Lehrvertrages zu beachten, insbesondere die Formvorschriften. Auch in diesem Bereich können die vorerwähnten Regelungen in den Lehrvertrag integriert werden.

Arbeitsvertrag anpassen

Im Arbeitsvertrag sollte die gesetzliche Regelung ergänzt werden. Neben einer

Fülle von möglichen Regelungsbereichen ist insbesondere sicherzustellen, dass der Arbeitgeber nach seinem Ermessen die Immaterialgüterrechte, welche vom Arbeitnehmer während der kompletten Dauer des Arbeitsverhältnisses geschaffen werden, übertragen erhält. Und zwar unabhängig davon, ob es sich dabei um das Urheberrecht, eine Erfindung, ein Design oder um ein Computerprogramm handelt.

Schliesslich hat der Arbeitgeber mit dem Lohn für das Arbeitsergebnis bezahlt. Fehlen aber die entsprechenden Klauseln im Arbeitsvertrag, kann strittig sein, wem nun die Rechte am Arbeitsergebnis und sodann in welchem Umfang gehören. Eine ergänzende vertragliche Regelung ist ein vergleichsweise kleiner Aufwand, aber mit einer grossen Wirkung. Nur so werden einer Unternehmung die durch die Arbeitnehmer geschaffenen Innovationen bewahrt. ‹‹



Porträt



Raffael Steger

Rechtsanwalt, Partner

Raffael Steger ist Rechtsanwalt/
Partner bei Kaufmann Rüedi
Rechtsanwälte AG.



Andrea Meule

Rechtsanwältin, Notarin

Andrea Meule ist Rechtsanwältin/
Notarin bei Kaufmann Rüedi
Rechtsanwälte AG.



Kontakt

raffael.steger@krlaw.ch
andrea.meule@krlaw.ch
www.krlaw.ch