

ÜBERTRAGUNG VON URHEBERRECHTEN AUF ARBEITGEBER*

Der Einfluss von arbeitsvertraglichen Regelungen in der Vertragspraxis des Urheberrechts ist nicht zu unterschätzen. Der ganz überwiegende Teil der urheberrechtlich geschützten Werke entsteht heutzutage in Erfüllung von Verpflichtungen aus einem Arbeitsverhältnis. Zu klären ist daher – am besten vorab -, ob und inwieweit ein Arbeitgeber schon durch das Bestehen eines Dienstverhältnisses die für die Verwertung der entstandenen Werke erforderlichen urheberrechtlichen Nutzungsrechte erwirbt, und ob er sie gesondert bezahlen muss?

1. Problemstellung - Rechtliche Zuordnung von Arbeitnehmerwerken

Das Arbeitsverhältnis stellt ein typisches **Dauerschuldverhältnis** dar, da es nicht durch Erfüllung erlischt, sondern die vertraglich festgelegte Tätigkeit des Arbeitnehmers im Austauschverhältnis zum vereinbarten Arbeitsentgelt steht. Der Dienstnehmer schuldet seine Arbeitsleistung im Sinne eines Bemühens nach Kräften, jedoch keinen Erfolg. Demgegenüber gebührt das Ergebnis der Tätigkeit grundsätzlich dem Arbeitgeber. Er bleibt auch Eigentümer der von ihm zur Erbringung der Arbeitsleistung zur Verfügung gestellten Materialien bzw. Einrichtungen (z.B. PC, Software etc.) sowie eines allfällig entstandenen Werkstückes, da der Dienstgeber im Rahmen fremdwirkender Verarbeitung als Hersteller im Sinne des § 415 ABGB gilt.¹ Diese **arbeitsrechtliche Grundregel**, dass der **Erfolg der Arbeit dem Dienstgeber zusteht**, lässt sich bereits unmittelbar aus der gesetzlichen Wertung des § 401 ABGB entnehmen. Der Arbeitnehmer hat also kein Eigentumsrecht am Arbeitsergebnis und keinen (Miteigentums-)Anteil am Produkt.

Damit tritt ein **Spannungsverhältnis**² zu den urheberrechtlichen Regelungen auf: Der urheberrechtliche Schutz eines Werkes findet seine Rechtfertigung in der in ihm niedergelegten Individualität seines Schöpfers. Nach dem **Schöpferprinzip des § 10 Abs 1 UrhG** kommt als Urheber nur jene physische Person in Betracht, die das Werk geschaffen hat. Eine Begründung des Urheberrechts durch Stellvertretung kommt nicht in Betracht. Ein originäres Urheberrecht juristischer Personen oder der Dienstgeber an den Werken ihrer Dienstnehmer besteht daher nach der (ursprünglichen) Konzeption des Urheberrechtsgesetzes nicht.³ Während also die sachenrechtliche Zuordnung der geschaffenen Werkstücke den Arbeitgeber begünstigt, **verbleibt das Immaterialgut Urheberrecht beim schöpferischen Arbeitnehmer.**⁴

2. Übertragung von Werknutzungsrechten im Arbeitsverhältnis

Der Arbeitgeber ist zur Nutzung der Werke seiner Angestellten auf die **Einräumung von Nutzungsrechten nach den §§ 26 ff UrhG** angewiesen. Sie kann durch Gesetz, durch Individualvereinbarung (Arbeitsvertrag) oder durch einen Kollektivvertrag erfolgen. Zentrale Bedeutung für die **Reichweite urheberrechtlicher Lizenzeinräumungen im Arbeitsverhältnis** hat die Unterscheidung zwischen solchen Werken, die in unmittelbarer Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten entstanden sind, und solchen, die nur bei Gelegenheit oder außerhalb des arbeitsvertraglichen Pflichtenkreises geschaffen wurden.

* RA Dr. Clemens Thiele, LL.M. Tax (GGU), *Anwalt.Thiele@eurolawyer.at*.

¹ *Spielbüchler in Floretta/Spielbüchler/Strasser*, *Arbeitsrecht* I⁴, 161 f mwN.

² Zutreffend Walter, *Entscheidungsanmerkung*, MR 1992, 248.

³ OGH 7.4.1992, 4 Ob 36/92 – *Bundesheer-Formular*, EvBl 1993/36 = MR 1992, 199 m Anm Walter = ÖBl 1992, 81 = SZ 65/51 = WBl 1992, 340.

⁴ Für die Urheberpersönlichkeitsrechte der §§ 19 ff UrhG, insbes. der Urheberbezeichnung, gilt dies ohne Einschränkung.

2.1 Übertragung ex lege

Das **Gesetz** selbst hält seit der UrhG-Novelle 1993⁵ eine ausdrückliche Regelung hinsichtlich der Verwertungsrechte an Werken bereit, die von Dienstnehmern geschaffen wurden.⁶ Wird nach § 40b UrhG ein **Computerprogramm** von einem Dienstnehmer in Erfüllung seiner dienstlichen Obliegenheiten geschaffen, so steht dem **Dienstgeber** hieran ein **unbeschränktes Werknutzungsrecht** zu, wenn er mit dem Urheber nichts anders vereinbart hat.⁷ In solchen Fällen ist der Dienstgeber auch zur Ausübung der in den §§ 20, 21 Abs 1 UrhG bezeichneten Urheberpersönlichkeitsrechte befugt.⁸ Das Recht des Arbeitnehmers, nach § 19 UrhG die Urheberschaft für sich in Anspruch zu nehmen, bleibt unberührt.⁹ Das überwiegend als gesetzliche Lizenz zu verstehende Benutzungs- und Verwertungsrecht gem. § 40b UrhG fällt dem Arbeitgeber in jedem Stadium der Entstehung an.¹⁰

2.2 Übertragung qua Arbeitsvertrag

Abgesehen von den gesetzlichen Ausnahmen¹¹ müsste also der Arbeitgeber mit seinen Arbeitnehmern für die Verwertungsrechte an jedem einzelnen von ihnen geschaffenen Werk einen gesonderten (Verwertungs-) **Vertrag** abschließen, was sich jedoch als wenig praktikabel herausstellt.¹²

2.2.1 Sachliche Schranken

Ein **Teil der Lehre**¹³ hält daher die auf EU-Recht¹⁴ zurückgehende Bestimmung des § 40b UrhG für durchaus verallgemeinerungsfähig, sodass dem **Dienstgeber** schon **kraft Arbeitsvertrag** immer dann **unbeschränkte Verwertungsrechte** an einem von seinem Dienstnehmer geschaffenen Werk zustehen, wenn der **Dienstnehmer** das Werk **in Erfüllung seiner Dienstpflicht** geschaffen hat. Urheberrechtliche Nutzungsrechte können dem Arbeitgeber kraft Arbeitsvertrag grundsätzlich nur an solchen Werken zustehen, für deren Entstehung er den Urheber auch als Arbeitnehmer beschäftigt und entlohnt hat. In diesem Zusammenhang spricht man von sog. „**Pflichtwerken**“.¹⁵ Entstehen Schöpfungen ohne Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers, ohne dessen Auftrag und

⁵ Richtlinie 91/250/EWG des Rates über den Rechtsschutz von Computerprogrammen vom 14.5.1991, ABl. EG Nr. L 122/42, umgesetzt durch BGBl 1993/93.

⁶ Die ältere Bestimmung des § 38 Abs 1 UrhG hat die Verwertungsrechte an gewerbsmäßig hergestellten Filmwerken bereits grundsätzlich dem Inhaber des Unternehmens (Filmhersteller) zugeordnet.

⁷ OGH 17.8.2000, 4 Ob 190/00w – *Programmpaket*, MR 2000, 382.

⁸ Urheberbezeichnung und Werkschutz.

⁹ Vgl. *Walter*, Softwareschutz nach der EG-Richtlinie und nach österreichischem Recht, EDVuR 1992/1, 12 mwN.

¹⁰ Ähnlich für das deutsche Recht *Schricker/Löwenheim*, UrhG², § 69b Rz 11.

¹¹ Gem. § 7 **MusterSchG** steht dem Arbeitgeber der Musterschutz zu, wenn der Schöpfer es im Rahmen seiner dienstlichen Obliegenheit geschaffen hat. Der Arbeitnehmer ist allerdings als Schöpfer zu nennen; ebenso der Erfinder eines Gebrauchsmusters gem § 8 GMG.

¹² Zur schlüssigen Einwilligung des Arbeitnehmers in die Übertragung aller Werknutzungsrechte kraft jahrelanger Übung siehe OGH 28.10.1997, 4 Ob 304/97b - *Buchhaltungsprogramm*, MR 1998, 72 m Anm *Walter* = ÖBl 1999, 57 = wbl 1998/144.

¹³ *Ciresa*, Urheberrecht aktuell (1997), 28.

¹⁴ Kritisch zur Entstehung *Schwarz/Löschnigg*, Arbeitsrecht aus trüber Quelle, ÖJZ 1994, 217 mwN.

¹⁵ Als „in Erfüllung seiner Dienstpflicht vom Arbeitnehmer geschaffene Werke“, vgl. OGH 16.6.1992, 4 Ob 65/92 - *Übungsprogramm*, EDVuR 1992/2, 133 = JBl 1993, 116 = MR 1992, 244 m Anm *Walter* = ÖBl 1992, 281 = SZ 65/89.

Finanzierung, sind sie als (dienst-)freie Werke auch nicht als im Arbeitsverhältnis entstanden zu werten.¹⁶

2.2.2 Zeitliche Schranken

In **zeitlicher Hinsicht** ergibt sich ebenfalls eine **Einschränkung**: Werke, die der Arbeitnehmer vor Beginn des Arbeitsverhältnisses geschaffen hat, gehören ebenso wenig zu den im Rahmen der Dienstpflichten geschaffenen Werken, wie solche, die erst nach Beendigung des Arbeitsvertrages geschaffen wurden.

Letzteres gilt grundsätzlich auch dann, wenn das Werk während der Dauer des Dienstverhältnisses begonnen, aber erst später vollendet wurde. Allerdings gehört der Torso eines Werkes, der in Erfüllung arbeitsvertraglicher Pflichten begonnen wurde, zum Rechtsbereich des Arbeitgebers. Er kann ihn von einem anderen Mitarbeiter vollenden lassen. Der Dienstnehmer ist nicht berechtigt, angefangene Pflichtwerke zu zerstören oder mitzunehmen. Nur wenn es sich um „freies Werk“ handelt, kann der Dienstnehmer es selbst vollenden und verwerten.

Bei den freien Werken ist mE zu klären, ob sich aus dem Arbeitsvertrag oder der arbeitsrechtlichen Treuepflicht nicht eine eigenständige **Anbietungspflicht des Dienstnehmers für eine Nutzungsübertragung** ergeben kann? Eine Anbietungspflicht ist – der deutschen Meinung folgend¹⁷ – dann anzunehmen, wenn die Nutzung der Werke in den Arbeitsbereich des Betriebes fällt. Sie ist allerdings nur zu bejahen, wenn das Werk unmittelbar aus der pflichtigen Tätigkeit des Arbeitnehmers hervorgeht, wenngleich es nicht das unmittelbare Ergebnis einer weisungsgebundenen Arbeitsleistung war.¹⁸

2.2.3 Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers?

Eng damit verknüpft ist die Frage, ob bei Pflichtwerken dem **Dienstnehmer** für **Verwertungshandlungen** des Dienstgebers, die **außerhalb** des **Betriebs-** bzw. **Vertragszwecks** liegen, nicht ein Anspruch auf **Sondervergütung** zusteht?

Der in § 40b UrhG gesetzlich normierte Übergang der wirtschaftlichen Verwertungsrechte wird nicht von einer Gegenleistung des Arbeitgebers abhängig gemacht.¹⁹ Das lässt mE nur den Schluss zu, dass der von der Regelung betroffene Arbeitnehmer eine solche **Grundvergütung** jedenfalls grundsätzlich **nicht beanspruchen** kann. Dem liegt ebenso wie der vor der UrhG-Nov 1993 geltenden Rechtslage die Vorstellung zugrunde, dass dieser Leistungserfolg dem Arbeitgeber gebührt. Für seine Leistung und die Überlassung von deren Ergebnis ist der Arbeitnehmer, soweit die Erstellung solcher Werke zu seinen arbeitsvertraglichen Pflichten gehört, regelmäßig mit dem Arbeitslohn bezahlt worden.²⁰ Für eine weitere Vergütung ist in diesem Rahmen regelmäßig kein Platz mehr.

Außerhalb des Betriebs- oder Vertragszwecks erhält eine allfällige Sondervergütung durchaus Relevanz, weil nach dem „ehernen“ Grundsatz der Urheber so angemessen wie

¹⁶ Sachliche Beschränkung; vgl. *Ciresa*, aaO, 31.

¹⁷ BGH 27.9.1990, I ZR 244/88 – *Grabungsmaterialien*, BGHZ 112, 243 = ZUM 1991, 580, 585; *Ullmann*, Das urheberrechtlich geschützte Arbeitsergebnis – Verwertungsrecht und Vergütungsrecht, GRUR 1987, 6, 9; *Fromm/Nordemann/Vinck*, UrhG⁹, § 43 Rz 3b; *Brandi-Dohrn*, Arbeitnehmererfindungsschutz bei Softwareerstellung, CR 2001, 285, 290 mwN.

¹⁸ Zu restriktiv OGH 16.6.1992, 4 Ob 65/92 - *Übungsprogramm*, EDVuR 1992/2, 133 = JBI 1993, 116 = MR 1992, 244 m Anm *Walter* = ÖBl 1992, 281 = SZ 65/89.

¹⁹ Deutlich die „Ursprungsnorm“ des Art 2 Abs 3 RL 91/250/EWG; *Walter* in *Europäisches Urheberrecht* (Hrsg *Walter*) Art 2 Rz 23 Software-RL.

²⁰ *Walter*, Entscheidungsanmerkung, MR 1993, 248; *Ciresa*, aaO, 29 f.

möglich am wirtschaftlichen Erfolg des von ihm geschaffenen Werkes zu beteiligen ist.²¹ So kann der Umstand, dass das geschaffene Werk zu Vorteilen bei dem Nutzungsberechtigten geführt hat, die in einem groben Missverhältnis zu der von ihm gezahlten Vergütung stehen, eine Anpassung der Vereinbarungen verlangen, die der Einräumung des Nutzungsrechtes zugrunde liegen.²² Fraglich ist ferner, ob der **allfällige Sondervergütungsanspruch** nach **Beendigung des Dienstverhältnisses** entfällt, da der Anspruch als eine Konkretisierung des allgemeinen Grundsatzes vom Wegfall der Geschäftsgrundlage bei der Bemessung der Vergütung aufgefasst werden kann, mit dem die Überlassungspflicht abgegolten wird. In einem vergleichbaren Fall hat der OGH²³ entschieden, dass die Annahme, die Vertragsparteien hätten die dem Dienstgeber gegen Ersatz von Film- und Entwicklungskosten eingeräumte Nutzungsbewilligung, die ihm die Anschaffung teurer Agenturfotos erspart, auf die Zeit des Dienstverhältnisses beschränkt, durchaus vertretbar ist.

3. Exkurs: Diensterfindungen²⁴

Im technischen Bereich des Patentes hat der Gesetzgeber ausdrücklich für die sog. **Diensterfindungen** in den §§ 7 bis 17 PatG Vorsorge getroffen. Bei der Interessenabwägung zwischen der Dienstgeberseite und demjenigen des Dienstnehmererfinders an der kommerziellen Verwertung seiner Erfindung geht das Patentrecht davon aus, dass das **Arbeitsergebnis**, m.a.W. die Erfindung des Arbeitnehmers, **nicht** pauschal dem **Dienstgeber** zuzuordnen ist, sondern vielmehr eine differenzierte Regelung Platz greift. Hintergrund dürfte sein, dass es eben einen Unterschied macht, ob jemand als Erfinder angestellt und dafür bezahlt wird, oder bloß anlässlich seiner Arbeitsleistung zu einer Erfindung Anregungen erhält.²⁵

Gelingen einem Arbeitnehmer (patentierbare) Erfindungen oder technische Verbesserungsvorschläge, ist gem. § 6 PatG grundsätzlich das **Recht des Schöpfers der Diensterfindung** iSd § 7 PatG **geschützt**. Vertragliche Vereinbarungen, die zwingend schriftlich abgefasst sein müssen, können dem Dienstgeber ein Benützungrecht an der Diensterfindung verschaffen. Jedenfalls gebührt dem **Arbeitnehmer** eine **angemessene besondere Vergütung** nach § 8 Abs 1 PatG, weil der dem Dienstnehmer zustehende Arbeitslohn regelmäßig nicht Entgelt für Erfindertätigkeit ist.²⁶

Die Rechte des Dienstnehmers aus der Erfindung sind einseitig zwingend zu seinen Gunsten gem. § 17 PatG und wirken selbst nach Auflösung des Dienstverhältnisses fort gem § 16 PatG.²⁷

4. Zusammenfassung

²¹ Dittrich, UrhG³, § 1 E.1.

²² Vgl. BGH 23.10.2001, X ZR 72/98 – *Wetterführungspläne II*, CR 2002, 249 m Anm *Brandi-Dohrn* = JurPC Web-Dok. 254/2001.

²³ 21.11.1995, 4 Ob 1101/95 - *Urlaubsfotos*, MR 1996, 68 m Anm *Walter*.

²⁴ Weiterführend *Karner*, Der Dienstnehmer als Erfinder, *ecolex* 2000, 700; *derselbe*, Checkliste: Klassifizierung von Erfindungen, *ecolex* 2000, 703; *Kapferer*, Abgabenrechtliche Behandlung von Diensterfindungen, *ecolex* 2000, 704; *K.Mayr*, Vergütung für Erfindungen von Dienstnehmern (1997); *derselbe*, Der Eigentumserwerb an Diensterfindungen, *ÖJZ* 1997, 691; *derselbe*, Das Recht der Diensterfindungen in den Mitgliedstaaten der EU, *ecolex* 1998, 781 mwN.

²⁵ Siehe auch *Ciresa*, aaO, 27.

²⁶ OGH 14.9.1994, 9 Ob A 136/94, Arb 11.245 = EvBl 1995/67 = Ind 1995 H 3, 12 = infas 1995 H 2, 29 A 47 = PBl 1995, 175 = SZ 67/148.

²⁷ Weiterführend *K. Mayr*, Rechtsfragen zum angestellten Erfinder gem PatG, RdW 1998, 753; *Marterer*, Diensterfindungsrecht in Österreich, *ecolex* 1992, 425; *Wolff*, Die Rechte an durch Arbeitnehmer entwickelter Software, EDVuR 1986/1, 6; jüngst *Schwartz*, Zur Übertragbarkeit der Rechte und Pflichten an Diensterfindungen aus öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen, *ÖBl* 2001, 7.

Der Wertungswiderspruch zwischen Arbeitsrecht und Urheberrecht für schöpferische Erzeugnisse der Arbeitnehmer ist durch § 40a UrhG nur ansatzweise gelöst. Anders als z.B. bei der Diensterfindung nach §§ 6 ff PatG fehlen umfassende gesetzliche Zuordnungsregeln. Entscheidende Bedeutung erlangen dem gemäß einzelvertragliche Regelungen, die vor unliebsamen Überraschungen schützen (sollen).