

Kapitel 5.3

IT-spezifische Rechte und Pflichten von IT-Mitarbeitern

5.3.1 Allgemeines

5.3.2 Insbesondere Rechte an Spezifikations- und Programmierleistungen

- (1) Problemstellung
- (2) Urheberpersönlichkeitsrechte
- (3) Urheberrechtliche Nutzungsrechte an Arbeitsergebnissen
- (4) Privat erstellte Programme
- (5) Nutzung von urheberrechtlich nicht geschützten Programmen
- (6) Anderweitige Nutzung der Arbeitsergebnisse, insbesondere des gewonnenen Know-how durch den Mitarbeiter
- (7) Das Arbeitnehmererfindungsgesetz

5.3.1 Allgemeines

Arbeitszeitrecht: Angesichts des knappen Angebots an fähigen IT-Fachleuten wird das Arbeitszeitrecht oft nicht eingehalten. Das gilt insbesondere für Phasen der Tätigkeit beim Kunden. Die häufigste Frage aus diesem Bereich lautet an den Juristen, inwieweit (auch) der Arbeitgeber haftbar ist, wenn der Mitarbeiter nach 12 Stunden Arbeit beim Kunden nach Hause fährt und einen Unfall verursacht.

Haftung auf Schadensersatz: Nach Dienstvertragsrecht haftet der Auftragnehmer weitgehend auf Schadensersatz [siehe Buch Kapitel 5.3 (3)]. Die Rechtsprechung macht davon beim Arbeitsvertrag eine Ausnahme zugunsten des Mitarbeiters, indem sie seine Haftung bei leichter Fahrlässigkeit weitgehend entfallen lässt.

Gehen Daten durch fehlerhafte Bedienung verloren, die nicht gesichert sind, aber bei ordnungsgemäßer Organisation seitens des Arbeitgebers gesichert gewesen wären, trägt der Arbeitgeber den Schaden wegen dominierenden Mitverschuldens.

Geheimhaltung: Die allgemeinen Pflichten des Mitarbeiters zur Geheimhaltung sind hier besonders wichtig. IT-spezifische Rechtsprechung ist bisher fast nicht bekannt geworden. Zur Geheimhaltung der Arbeitsergebnisse siehe hier Kapitel 5.3.2 (6).

Zur Geheimhaltung gehört, nicht auf Daten zuzugreifen, für die keine Zugriffsberechtigung besteht. Die Verletzung dieses Verbots kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen.

5.3.2 Insbesondere Rechte an Spezifikations- und Programmierleistungen

(1) Problemstellung

Wie bei Verträgen über die Erstellung von Programmen [siehe Buch Kapitel 9.3.4 und Buch 5.3 (4)] geht es um mehrere Fragen:

- Inwieweit muss der Mitarbeiter die Nutzung seiner Arbeitsergebnisse (seien diese urheberrechtlich geschützt oder nicht) dem Arbeitgeber überlassen?
- Inwieweit darf er erworbenes Know-how anderweitig verwenden? Inwieweit darf er die Arbeitsergebnisse dabei verwenden?
- Welche sonstigen Geheimhaltungspflichten treffen ihn?

(2) Urheberpersönlichkeitsrechte

Der Mitarbeiter erwirbt als Urheber des Werks die Urheberpersönlichkeitsrechte daran [siehe Buch Kapitel 4.3.3 (1)]. Das spezifische Urheberrecht für Programme enthält keine spezifische Vorschrift dazu.

(3) Urheberrechtliche Nutzungsrechte an Arbeitsergebnissen

Gemäß § 7 UrhG wachsen die urheberrechtlichen Nutzungsrechte insgesamt erst einmal dem Mitarbeiter als Urheber zu. Dieser kann als Arbeitnehmer aber nach allgemeinem Urheberrecht verpflichtet sein, diese an den Arbeitgeber zu übertragen (vgl. § 43 UrhG) [vgl. Buch Kapitel 4.3.2]. Das spezielle Urheberrecht für Programme sieht in § 69b I UrhG zwar nicht die automatische Übertragung aller Nutzungsrechte an den Arbeitgeber vor, wohl aber, dass dieser ausschließlich zur Ausübung aller vermögensrechtlicher Befugnisse berechtigt ist. Das läuft letztlich auf dasselbe hinaus. § 69b I UrhG steht unter dem Vorbehalt, dass nichts anderes vereinbart ist. Es liegt nahe, dass alle vermögensrechtlichen Positionen an solchen Werken, die ein Mitarbeiter in Erfüllung seiner Arbeitspflicht schafft, stillschweigend auf den Arbeitgeber *übertragen* werden. Der Arbeitgeber ist auf jeden Fall insbesondere berechtigt, die Arbeitsergebnisse abzuändern. Dem Mitarbeiter steht keine über seinen Arbeitslohn hinausgehende Vergütung zu.

Programmanbieter als Arbeitgeber: Es ist anzunehmen, dass die Vertragspartner die Nutzungsrechte stillschweigend übertragen wollen. Für den Sonderfall, dass ein Programm oder ein Teil davon in einem anderen Zusammenhang als ursprünglich vorgesehen genutzt werden kann [siehe Buch Kapitel 9.3.4 (2)], ist kein Grund für eine Einschränkung zu sehen. Es liegt näher, dass der Arbeitgeber, dem sich als Teilnehmer am Markt Chancen eher bieten, diese auszunutzen berechtigt sein soll.

Anwender als Arbeitgeber: Auch hier liegt nahe, dass die Nutzungsrechte dem Arbeitgeber nicht nur zur Ausübung zustehen, sondern an ihn übertragen werden sollen. Zu erwägen ist, ob der Arbeitgeber nur ein eingeschränktes Verbreitungsrecht erhält, wenn das Programm zunächst nur im eigenen Unternehmen eingesetzt werden soll. Diese Einschränkung dürfte abzulehnen sein.

In Erfüllung der Arbeitspflicht erstellte Programme: § 69b I UrhG spricht von den „in Wahrnehmung seiner Aufgaben oder nach den Anweisungen des Arbeitgebers“ geschaffenen Programmen. Darunter fällt auch, wenn ein Mitarbeiter von sich aus ein Programm zur Unterstützung seiner Aufgaben erstellt.

Zeitpunkt der Rechtsübertragung/des Rechtsübergangs: Nicht nur die Pflicht zur Übertragung, sondern die Übertragung selbst kann von vornherein im Anstellungsvertrag für künftig entstehende (absolute) Nutzungsrechte vereinbart werden. Das Werk entsteht Stück für Stück (besser: Phase für Phase) im Herrschaftsbereich des Arbeitgebers. Dieser soll von vornherein die jeweils entstehenden Rechte erhalten und nicht erst die Rechte am fertigen Programm.

Urheberrechtliche Nutzungsrechte im „Dienstverhältnis“: § 69b II UrhG stellt „Dienstverhältnisse“ den Arbeitsverhältnissen gleich. Gemeint sind damit nur öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse von Beamten. Es liegt fern, dass bei Beamten etwas anderes vereinbart ist, außer dass alle Nutzungsrechte an den Dienstherrn übertragen werden sollen. Ein anderes Thema ist die Rechtsstellung von Professoren wegen der Freiheit der Wissenschaft.

(4) Privat erstellte Programme

Andienungspflicht: Die Pflicht des Mitarbeiters, seinem Arbeitgeber die Übertragung der Nutzungsrechte an in der *Freizeit* erstellten Programmen (entgeltlich) anzubieten, wird bejaht,

- wenn der Mitarbeiter Anregungen des Betriebs verwertet hat,
- wenn der Mitarbeiter Betriebsmittel des Arbeitgebers verwendet hat,
- wenn ein mit Programmierung betrauter Mitarbeiter ein zu seinem derzeitigen Aufgabengebiet gehörendes Programm schreibt (nach dem Motto, dass Programmierer gerne am Wochenende arbeiten würden); dem ist zuzustimmen, *wenn* es um die Situation geht, dass sich jemand Arbeit nach Hause mitnimmt.

Eingebrachte Programme: Es geht um die Rechtslage in dem Fall, dass ein Mitarbeiter privat erstellte Programme in den Betrieb zur Nutzung ohne Absprache einbringt, sei es nur zur Nutzung

in seinem Aufgabenbereich, sei es darüber hinaus. Ist der Arbeitgeber ein Anwender, liegt es nahe, dass der Mitarbeiter damit stillschweigend ein einfaches Nutzungsrecht an den Arbeitgeber einräumt, und zwar unentgeltlich und auf Dauer.

Wenn der Arbeitgeber Softwareanbieter ist, sind vor allem zwei Gesichtspunkte zu berücksichtigen: Der Arbeitgeber braucht nicht schlechthin eine gute Absicherung; er braucht sie aber für den Bereich, in dem er die eingebrachten Programme seinerseits vertreiben will. Weiterhin kann sich ergeben, dass die Programme im Betrieb des Arbeitgebers erheblich weiterentwickelt werden. Es entstehen also zusätzliche Urheberrechte (§ 3 UrhG), an denen der Arbeitgeber zumindest die Verwertungsbefugnis hat [siehe (3)]. Das legt nahe, dass er an dieser Fassung ausschließliche (Vertriebs-)Rechte haben soll. Der Mitarbeiter mag die eingebrachte Fassung anderweitig verwenden dürfen.

Hinsichtlich der Frage der Vergütung dürfte zu unterscheiden sein, ob der Mitarbeiter die Programme bereits mitbringt oder ob er sie erst während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses entwickelt. Wenn die Einbringung bereits Thema beim Abschluss des Arbeitsvertrags ist, liegt bei Schweigen sehr nahe, dass der Mitarbeiter die Programme als „Einstandsgeld“, also ohne gesonderte Vergütung, einbringt. Sonst ist die Frage schwierig zu beantworten (aber auch wenig praxisrelevant).

(5) Nutzung von urheberrechtlich nicht geschützten Programmen

Für urheberrechtlich nicht geschützte Programme kommt der arbeitsrechtliche Grundsatz voll zum Tragen, dass dem Arbeitgeber die Erzeugnisse der Tätigkeit seiner Mitarbeiter gebühren. Die Fragen der Einbringungspflicht und der Vergütung für Einbringung sind in derselben Weise wie bei urheberrechtlich geschützten Programmen zu beantworten.

(6) Anderweitige Nutzung der Arbeitsergebnisse, insbesondere des gewonnenen Know-how durch den Mitarbeiter

Der Mitarbeiter darf die Arbeitsergebnisse als Urheber nur bearbeiten, soweit Rechte seines Arbeitgebers nicht entgegenstehen [siehe Buch Kapitel 4.3.4 (3)]. Außerdem ist davon auszugehen, dass alles vom Mitarbeiter entwickelte Know-how dem Arbeitgeber zusteht. Während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses ist von einem allgemeinen Wettbewerbsverbot hinsichtlich der bearbeiteten Aufgabenstellungen auszugehen.

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ändert sich die urheberrechtliche Rechtslage hinsichtlich der Arbeitsergebnisse selbst (Darstellung) nicht, weil der Mitarbeiter die Nutzungsrechte zeitlich unbegrenzt übertragen hat bzw. die vermögensrechtlichen Befugnisse dem Arbeitgeber zeitlich unbegrenzt zustehen. Der Mitarbeiter ist in der Nutzung des gewonnenen Know-how grundsätzlich frei, soweit nicht ein Wettbewerbsverbot gegen Karenzentschädigung vereinbart worden ist. Der Mitarbeiter darf allerdings keine Unterlagen über die von ihm erstellten Programme mitnehmen [siehe hier Kapitel 4.4. unter 4.4.1].

Unter dem Schlagwort nachvertragliche Verschwiegenheitspflicht wird zunehmend die Pflicht zur Geheimhaltung von Betriebsgeheimnissen ohne Karenzentschädigung gemäß § 1 UWG anerkannt. Der Umfang der Ausnahmen kann vertraglich ausgedehnt werden, soweit die Verschwiegenheitspflicht nicht inhaltlich eine solche Tiefe oder Breite entfaltet, dass sie einem vertraglichen Wettbewerbsverbot entspricht, das den Vorschriften über die Karenzentschädigung genügen muss. Betriebsgeheimnisse sind so lange zu wahren, soweit dadurch nicht die berechtigten Interessen des Mitarbeiters unzulässig eingeschränkt werden.

(7) Das Arbeitnehmererfindungsgesetz

Das Gesetz befasst sich mit technischen Erfindungen sowie mit technischen Verbesserungsvorschlägen, die das Niveau der Patentfähigkeit nicht erreichen. Angesichts der Tendenz, das Vorliegen einer Leistung auf dem Gebiet der Technik zu bejahen, dürfte der Anwendungsbereich dieses Gesetzes stark steigen, weil hier die Barriere Erfindungshöhe weniger als im Patentrecht

greift. Die Anwendbarkeit des Gesetzes im Bereich Programmentwicklung scheint in der Praxis keine Rolle zu spielen.

Stand: 10.02.2012