

Wem gehört der Geistesblitz ?

Informationen und vor allem neu geschaffene Informationen werden als Arbeitsergebnis immer wichtiger. Im Unterschied zu beispielsweise einem Stück von der Werkbank gehören sie nicht einfach immer dem Arbeitgeber, sondern es können auch Rechte des Arbeitnehmers bestehen.

Unter „geistiges Eigentum“ versteht man eine Reihe von Rechten an nicht materiellen Inhalten. Die wichtigsten aus Sicht des Arbeitnehmers sind das Urheberrecht und das Patentrecht.

Urheberrecht

Das Urheberrecht ist geregelt im Urheberrechtsgesetz (URG) und betrifft „Werke der Literatur und Kunst“. Dazu können auch geschäftliche oder wissenschaftliche Texte, Werbetexte etc. gehören sowie Computerprogramme. Das Urheberrecht entsteht sofort bei der Schaffung des Werks ohne irgendwelche Verfahren oder Eintragungen, also völlig formfrei. Urheber und damit „geistiger Eigentümer“ ist grundsätzlich der Schöpfer des Werkes, also der Arbeitnehmer. Lediglich bei Computerprogrammen, welche der Arbeitnehmer in Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten erstellt, stehen die Verwendungsbefugnisse dem Arbeitgeber zu. Für alle anderen genannten Werksarten gilt dies nur, wenn es vertraglich vereinbart wurde. Da eine solche Vereinbarung nicht formgebunden ist und sogar auch stillschweigend erfolgen kann, ist dringend zu raten, diese Frage im Arbeitsvertrag zu regeln. Dies nicht nur für Berufsgruppen, die täglich Werke erzeugen wie Journalisten, Werbetexter etc, sondern überall, wo die Schaffung von Werken während der Arbeitsleistung vorkommen kann.

Erfindungen

Im Unterschied zu urheberrechtlichen Werken werden Erfindungen erst durch den Eintrag eines Patentes geschützt nach einem komplizierten und aufwändigen Verfahren. Fälle, in denen ein Arbeitnehmer eine Erfindung während der Arbeitszeit macht, sind in Art. 332 OR wie folgt geregelt: Eine erste Kategorie sind Erfindungen, die der Arbeitnehmer in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten macht, d.h. die Teil seiner vertraglich vereinbarten Arbeitsleistung sind (z.B. bei einem angestellten Forscher). Sie stehen dem Arbeitgeber zu (Art. 332 Absatz 1). Eine zweite Kategorie sind Erfindungen, die während der Arbeitszeit gemacht werden, aber nicht zu den vertraglichen Pflichten des Arbeitnehmers gehören (z.B. eine Zufallserfindung, die ein Arbeitnehmer macht, um seine Arbeit rationeller ausführen zu können). Sie gehören dem Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber kann sich aber (schriftlich) das Recht geben lassen, auch solche Erfindungen erwerben zu dürfen. Wenn er davon Gebrauch macht, hat der Erfinder (Arbeitnehmer) das Recht auf eine angemessene Vergütung (Art. 332 Absatz 4 OR). Dieser Artikel ist einseitig zwingend (Art. 362 OR), d.h. der Arbeitnehmer kann nicht im Vorhinein (z.B. im Arbeitsvertrag) auf das Recht auf eine solche Entschädigung verzichten. Im Bereich der Erfindungen empfiehlt es sich vor allem, im Arbeitsvertrag genau zu beschreiben, was die vertragliche Pflicht des Arbeitnehmers ist, namentlich ob und in welchem Bereich das „Erfinden“ dazu gehört. Arbeitnehmer, die Gelegenheitserfindungen machen, sollten sich informieren, ob ein Anspruch auf Entschädigung besteht.

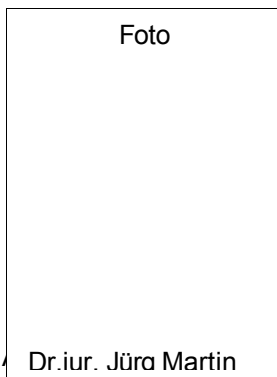
Weitere Rechte

Es gibt weitere Arten von geistigem Eigentum wie Marken, Design (früher „Muster und Modelle“ genannt) und Namen. Erst im Entstehen begriffen ist das Recht der Web-Domains. Sie sind gesetzlich

praktisch nicht geregelt, und die Gerichtspraxis ist erst gerade daran, Grundsätze zu formulieren. In der Regel wird beim Streit um eine Domain eine umfassende Interessenabwägung vorgenommen. Dabei kann z.B. eine Rolle spielen, welche Partei gleich oder ähnlich lautende Namens- oder Markenrechte besitzt, wie stark und wie lange diese sich beim Publikum durchgesetzt haben und wofür die Domain verwendet wird.

Frühzeitig Klarheit schaffen

Vor Abschluss eines Arbeitsvertrages sollten sich die Parteien überlegen, ob die Schaffung von geistigem Eigentum durch den Arbeitnehmer zu den vertraglichen Pflichten gehört oder im Rahmen der Arbeitstätigkeit vorkommen kann und welche Regelungen dafür gelten sollen. Viele Arbeitsverträge enthalten aber keine solchen Regeln, und trotzdem kann es zu schöpferischen Tätigkeiten kommen. Dann tut der Arbeitnehmer gut daran, mit seinem Arbeitgeber eine Regelung auszuhandeln bevor er den Geistesblitz einschlagen lässt.



Die Dr.iur. Jürg Martin Weber und Partner, ein Unternehmen der MSM Gruppe in Winterthur, ist tätig im schweizerischen und internationalen Wirtschaftsrecht.