Anlage zum Arbeitsvertrag: Vertraulichkeit und Umgang mit Arbeitsergebnissen

1. Vertraulichkeit

(1) Der Mitarbeiter wird über alle Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse des Arbeitsgebers sowie über solche Angelegenheiten, Informationen, Unterlagen und Datensammlungen, die vom Arbeitgeber als vertraulich oder unternehmensintern gekennzeichnet sind oder deren Geheimhaltungsbedürftigkeit sonst für ihn erkennbar ist, strengstes Stillschweigen bewahren und diese unberechtigten Dritten weder weiterleiten noch auf sonstige Weise zugänglich machen. Gleiches gilt für Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, sonstige Angelegenheiten, Unterlagen, Datensammlungen und Computerprogramme von Kunden und Geschäftspartnern des Arbeitgebers, von denen er im Rahmen seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber Kenntnis erlangt.

(2) Die Verschwiegenheitspflicht nach Absatz (1) gilt nicht, wenn und soweit der Mitarbeiter gesetzlich zur Offenlegung verpflichtet ist.

(3) Die Verschwiegenheitspflichten nach Absatz (1) gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und endet, wenn und soweit es sich bei den geheim zu haltenden Informationen und Angelegenheiten im Einzelfall nicht mehr um Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse oder um vertrauliche Informationen und Angelegenheiten handelt, frühestens jedoch nach fünf Jahren, diese beginnend mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

2. Eigentum des Arbeitgebers

(1) Der Mitarbeiter wird alle ihm zur Verfügung gestellten oder sich sonst in seinem Besitz befindlichen Gegenstände und Unterlagen des Arbeitsgebers, gleich welcher Art und in welcher Form, einschließlich etwaiger Kopien pfleglich behandeln, ordnungsgemäß aufbewahren und dafür sorgen, dass unbefugte Dritte nicht Einsicht nehmen können.

(2) Der Mitarbeiter wird dem Arbeitgeber jederzeit auf Verlangen, spätestens jedoch unaufgefordert bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich alle dem Arbeitgeber gehörende Gegenstände, Datenträger, Dateien und Daten, die ihm vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt worden sind oder sich auf sonstige Weise in seinem Besitz befinden, vollständig am Betriebssitz des Arbeitgebers herausgeben, und zwar einschließlich aller etwaigen Kopien. Der Mitarbeiter ist nicht berechtigt, Kopien der vorgenannten Informationen, Unterlagen und Gegenstände zu behalten.

(3) Der Mitarbeiter wird darüber hinaus auf Verlangen des Arbeitgebers und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unaufgefordert unverzüglich sämtliche von ihm auf privaten Datenträgern gespeicherten den Arbeitgeber betreffende Daten dem Arbeitgeber übermitteln und sodann auf dem privaten Datenträger vollständig löschen und dem Arbeitgeber die Löschung schriftlich bestätigen.

(4) Ein Zurückbehaltungsrecht, gleichgültig aus welchem Grund, steht dem Mitarbeiter nicht zu.

3. Eigenentwicklungen des Arbeitnehmers und Entwicklungen Dritter; Dokumentationspflicht

(1) Eigenentwicklungen sind alle Ergebnisse, die der Mitarbeiter selbst vor Beginn des Arbeitsverhältnisses erstellt/entwickelt hat und/oder sonstige Ergebnisse, die er neben seiner Tätigkeit für den Arbeitgeber erstellt/entwickelt hat. Möchte der Mitarbeiter Eigenentwicklungen in seine Arbeit für den Arbeitgeber einbringen, ist dazu die Einwilligung des Unternehmers zumindest in Textform (§ 126b BGB) erforderlich. Die Parteien treffen hierrüber dann eine gesonderte Vereinbarung, die insbesondere die Nutzungsrechte an diesen Ergebnissen und die Vergütung hierfür umfasst.

(2) Möchte der Mitarbeiter eine Eigenentwicklung selbst gewerblich verwerten, so erfordert dies die Einwilligung des Arbeitgebers zumindest in Textform (§ 126b BGB). Der Arbeitgeber darf diese Einwilligung nur aus angemessenem Grund verweigern.

(3) Möchte der Mitarbeiter Entwicklungen Dritter (z.B. Open Source Software) in seine Arbeit für den Arbeitgeber einbringen, ist dazu die Einwilligung des Arbeitgebers zumindest in Textform (§ 126b BGB) erforderlich. In diesem Fall wird der Mitarbeiter den Arbeitgeber vorab über die Rechtssituation (z.B. den Lizenztyp im Falle von Open Source Software) informieren. Der Mitarbeiter wird keine vertraulichen Informationen Dritter an den Arbeitgeber weiterleiten oder diese in Arbeitsergebnisse einbringen, wenn er zu deren Weitergabe nicht berechtigt ist.

(4) Der Mitarbeiter wird eine Dokumentation über die von ihm eingebrachten Eigenentwicklungen und Entwicklungen Dritter anlegen und darin die folgenden Informationen festhalten:

1. Name und Versionsnummer der eingebrachten Software bzw. des eingebrachten Materials;
2. Deren Lizenzbedingungen bzw. Nutzungsbedingungen;
3. Ob und ggf. in welcher Form die Entwicklungen vom Mitarbeiter modifiziert wurden;
4. An welcher Stelle der Mitarbeiter sie in die Arbeitsergebnisse integriert hat und inwiefern sie sonst beim Arbeitgeber verwendet werden.

Der Arbeitgeber kann dem Mitarbeiter verpflichten, diese Dokumentation in einer bestimmten Form zu führen. Der Mitarbeiter wird die Dokumentation aktuell halten und diese bei Veränderungen anpassen.

4. Rechteübertragung

(1) Als Arbeitsergebnisse im Sinne dieser Anlage gelten sämtliche Ergebnisse, die der Mitarbeiter nach entsprechender Weisung des Arbeitgebers entwickelte, erstellte oder erwarb, und/oder die erforderlich oder förderlich waren und/oder sind, um seine arbeitsvertraglichen Aufgaben zu erfüllen. Hat der Mitarbeiter ein Ergebnis während der Arbeitszeit und/oder unter Verwendung von vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Materialien entwickelt, erstellt oder erworben, wird vermutet, dass es sich um ein Arbeitsergebnis handelt.

 Arbeitsergebnisse sind daher insbesondere Software, Datenbanken, Quellcodes, Dokumentationen, Verfahren, Konzepte, Gestaltungen, Skizzen, Entwürfe, Vorstudien, Ideen, Know-How, Präsentationen, Manuskripte, Informationsblätter, Berichte, Patente, Anleitungen, Bilder, Fotos, Fotonegative, Filme, Werbe- und Marketingmaterial, Drehbücher, Kennzeichen, Marken, Geschmacksmuster, Logos, Wortschöpfungen, Konstruktions- oder Baupläne und Schaltpläne.

 Eigenentwicklungen des Arbeitnehmers gelten nicht als Arbeitsergebnisse; für sie gelten ausschließlich die Regelungen in Ziffer 3.

 (2) Der Mitarbeiter überträgt unwiderruflich alle Nutzungs- und Verwertungsrechte an sämtlichen Arbeitsergebnissen, ausschließlich, zeitlich, inhaltlich und räumlich unbeschränkt auf den Arbeitgeber, einschließlich des unbeschränkten, zustimmungsfreien Rechts der Änderung und Umgestaltung der Arbeitsergebnisse sowie des Rechts der Vervielfältigung, Weitergabe und anderweitigen Verwertung des Nutzungsrechts und erteilt zu Gunsten des Arbeitgebers seine entsprechende Zustimmung gemäß § 34 und § 35 UrhG.

 Die Rechteübertragung bezieht sich auf sämtliche Nutzungsrechte und Verwertungsrechte für alle bekannten und unbekannten Nutzungsarten.

Zur vollständigen oder teilweisen Ausübung der Rechte nach dieser Regelung bedarf es keiner weiteren Zustimmung durch den Mitarbeiter. Die Rechte des Mitarbeiters nach § 31a UrhG bleiben unberührt. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung oder Verwertung der Nutzungsrechte besteht nicht.

(3) Der Arbeitgeber ist ohne Einholung weiterer Zustimmungen des Mitarbeiters berechtigt, alle ihm nach Absatz (2) zustehenden Rechte ganz oder teilweise auf Dritte zu übertragen oder diesen die Ausübung zu überlassen.

(4) Die in dieser Ziffer geregelte Übertragung der Rechte an den Arbeitsergebnissen des Mitarbeiters auf den Arbeitgeber ist durch die arbeitsvertragliche Vergütung des Mitarbeiters abgegolten. Diese Vergütung schließt auch Nutzungserfolge und eventuelle Verwertungserlöse aus Verkäufen und/oder Lizenzverträgen mit Dritten ein. Dies gilt unabhängig davon, ob ein Arbeitsergebnis innerhalb oder außerhalb der Tätigkeit erstellt wurde. Die Regelungen in §§ 32, 32a und 32c UrhG bleiben hiervon unberührt. Der Mitarbeiter verzichtet ferner auf sein Recht auf Anerkennung der Urheberschaft (§ 13 UrhG).

(5) Im Falle der Vertragsbeendigung verbleiben die Arbeitsergebnisse unabhängig vom Beendigungstatbestand zur weiteren unbefristeten, ausschließlichen und inhaltlich unbeschränkten Nutzung und Verwertung in Händen des Arbeitgebers. Ein Zugangs- und/oder Herausgaberecht bezüglich solcher Arbeitsergebnisse zugunsten des Mitarbeiters wird ausdrücklich ausgeschlossen. Dem Mitarbeiter steht kein Recht auf Zugang und/oder Aushändigung einer Autorenkopie zu.

5. Arbeitnehmererfindungen, technische Verbesserungsvorschläge

Für patent- und gebrauchsmusterfähige Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge gelten die Bestimmungen des Arbeitnehmer-Erfindungsgesetzes (ArbNErfG) sowie die hierzu ergangenen Durchführungsvorschriften.