

Erfindungen von Arbeitnehmern

Tolle Ideen müssen belohnt werden

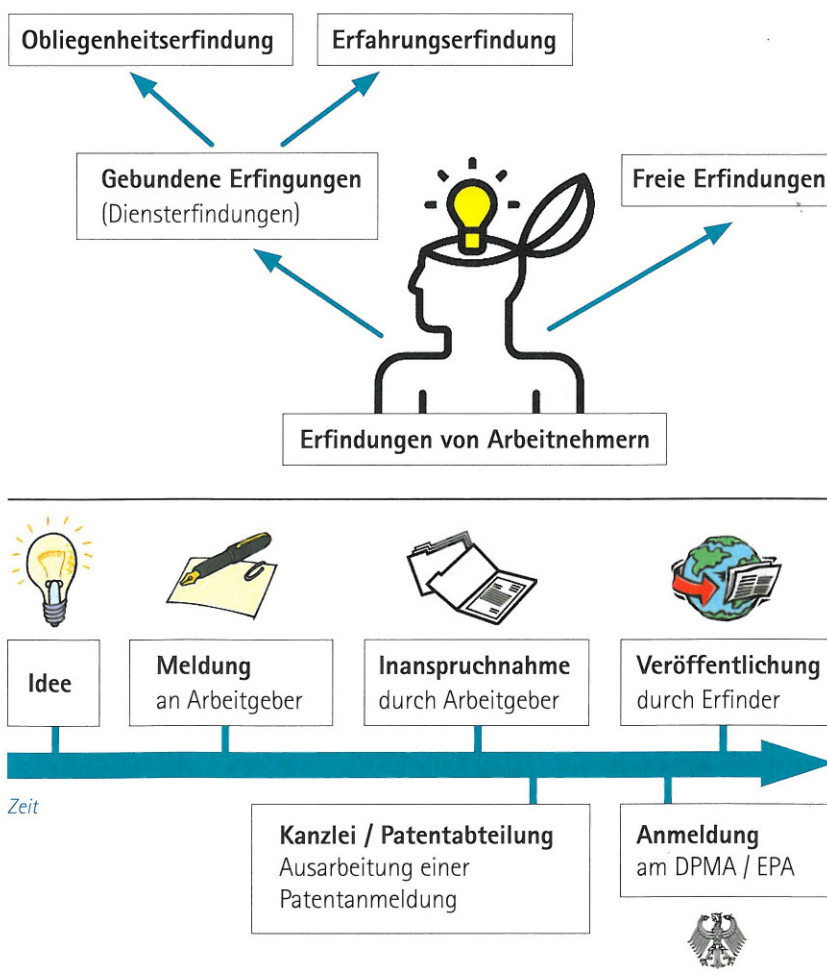
Die Sicherung und Verwertung von innerbetrieblichem Know-how und Erfindungen sichert die Zukunftsfähigkeit forschender Unternehmen. Bevor jedoch mit dem Schutz von Erfindungen begonnen werden kann, muss zunächst einmal eine wichtige Frage beantwortet werden: Wem gehört die Erfindung eigentlich?

Wenn es um die Sicherung von Erfindungen durch gewerbliche Schutzrechte im Unternehmen geht, gelten in Deutschland die Regelungen des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen. Dieses regelt die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, wenn es um Erfindungen geht, die von Arbeitnehmern gemacht wurden. Zwar gehört eine Erfindung grundsätzlich zunächst dem Erfinder, bei Arbeitnehmern im privaten oder öffentlichen Dienst besteht für den Arbeitgeber beziehungsweise den Dienstherrn jedoch eventuell die Möglichkeit, die Erfindung in Anspruch zu nehmen. Insbesondere hat der Ar-

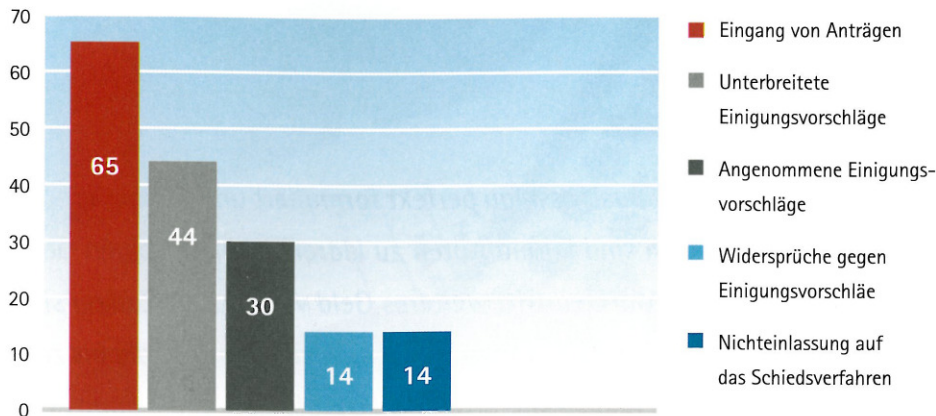
beitgeber ein Recht auf sogenannte Dienst-erfindungen. Dienst-erfindungen sind definiert als Erfindungen, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemacht wurden und entweder aus der dem Arbeitnehmer im Betrieb obliegenden Tätigkeit entstanden sind oder maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruhen.

Damit der Arbeitgeber beurteilen kann, ob eine Dienst-erfindung vorliegt, hat der Arbeitnehmer zunächst einmal eine Meldepflicht seiner Erfindung an den Arbeitgeber. Die Meldung einer Erfindung ist eine arbeitsrechtliche Treuepflicht. Eine Verletzung dieser Treuepflicht kann eine Schadensersatzpflicht nach sich ziehen und unter Umständen zu einer Kündigung führen. Eine Erfindungsmeldung muss schriftlich erfolgen und bestimmten inhaltlichen Vorschriften genügen. Es empfiehlt sich daher, im Unternehmen ein Formblatt für Erfindungsmeldungen zu erstellen, nach dessen Ausfüllen der Erfinder alle notwendigen Informationen mitgeteilt hat. Wichtige Bestandteile einer solchen Erfindungsmeldung sind beispielsweise das Zustandekommen der Erfindung, vom Arbeitnehmer erteilte Weisungen oder die Mitarbeiter, die an der Erfindung beteiligt sind, sowie der Umfang ihrer Mitarbeit.

Nachdem die Meldung beim Arbeitnehmer eingegangen ist, kann dieser beurteilen, ob es sich bei der Erfindung um eine Dienst-erfindung handelt. Dies ist meistens der Fall. Erfahrungsgemäß werden über 95 Prozent der Patente und Gebrauchsmuster von Arbeitgebern angemeldet. Wenn es sich um eine Dienst-erfindung handelt, entscheidet der Arbeitgeber, ob er die Erfindung in Anspruch nimmt. Alternativ kann der Arbeitnehmer die Erfindung frei geben. Sobald der Arbeitgeber die Erfindung in Anspruch nimmt, wird die Erfindung auf ihn übertragen. Im Gegenzug werden dem Arbeitgeber Pflichten auferlegt. So hat der Arbeitgeber eine Anmeldungspflicht der Erfindung zum Patent oder Gebrauchsmuster und eine Mitteilungspflicht an den Erfinder. Unter bestimmten Voraussetzungen entfällt diese Pflicht und die Erfindung kann als Betriebsgeheimnis im Unternehmen behandelt werden. Einige dieser Verpflichtungen können vertraglich durch das Zahlen einer angemessenen Pauschale abgedungen werden.



Schiedsstelle nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz beim DPMA im Jahr 2010



Eine der wichtigsten Verpflichtungen des Arbeitnehmers nach Inanspruchnahme der Erfindung ist die Zahlung einer angemessenen Vergütung an die Erfinder. Diese Vergütung muss unabhängig von einer Benutzung der Erfindung durch den Arbeitgeber gezahlt werden. Bei mehreren Erfindern wird die Vergütung für jeden einzelnen Erfinder gesondert berechnet. Die Gesamthöhe der Vergütung und die Anteile der einzelnen Erfinder hat der Arbeitgeber allen Beteiligten bekanntzugeben. Bei einer Übertragung des Schutzrechts auf Dritte bleibt der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber grundsätzlich bestehen. Die Höhe der Vergütung ergibt sich aus dem Wert der Erfindung und einem persönlichen Anteilsfaktor des jeweiligen Erfinders. Der persönliche Anteilsfaktor eines Erfinders spiegelt die Eigenleistung des Erfinders und den Beitrag des Arbeitgebers durch Arbeitsbedingungen, die für das Entstehen der Erfindung förderlich sind, wider. Die Vergütung eines Erfinders ist also jeweils abhängig vom konkreten Einzelfall.

Bei Uneinigkeit über die Höhe der Vergütung zwischen den Beteiligten kann eine beim Deutschen Patent- und Markenamt in München eingerichtete Schiedsstelle angerufen werden. Diese Schiedsstelle schlichtet bei Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern, die im Rahmen ihres Arbeitsver-

hältnisses etwas erfunden haben, und deren Arbeitgebern. Die Schiedsstelle macht den Beteiligten einen Einigungsvorschlag. Der Einigungsvorschlag gilt als angenommen, wenn nicht innerhalb eines Monats nach Zustellung des Vorschlages ein schriftlicher Widerspruch eines der Beteiligten bei der Schiedsstelle eingeht. Wenn das Verfahren vor der Schiedsstelle erfolglos beendet wurde und der Einigungsvorschlag nicht von den Beteiligten angenommen wurde, bleibt den Beteiligten nur noch eine Klage bei Gericht. Solche Klagen kommen allerdings sehr selten vor.

Abschließend sei an dieser Stelle noch auf die besonderen Bestimmungen für Erfindungen an Hochschulen hingewiesen. Diese berechtigen den Erfinder, eine Diensterverfindung im Rahmen seiner Lehr- und Forschungstätigkeit zu offenbaren, wenn er dies dem Dienstherrn rechtzeitig, in der Regel zwei Monate zuvor, angezeigt hat. Zudem ist ein an einer Hochschule angestellter Erfinder nicht verpflichtet, die Erfindung dem Dienstherrn zu melden, wenn er aufgrund seiner Lehr- und Forschungsfreiheit die Offenbarung seiner Diensterverfindung ablehnt. Allerdings muss der Erfinder seinem Dienstherrn die Erfindung unverzüglich melden, falls er seine Erfindung zu einem späteren Zeitpunkt veröffentlichen möchte. Auch bei der Vergütung von Erfindern an Hochschulen gibt es eine Sonderregelung. Verwertet der Dienstherr die Erfindung, beträgt die Höhe der Vergütung pauschal 30 Prozent der durch die Verwertung erzielten Einnahmen.

Zusammenfassend ist also zu sagen, dass eine Erfindung eines Arbeitnehmers grundsätzlich dem Arbeitgeber zu melden ist. Dieser entscheidet dann, ob es sich um eine Diensterverfindung handelt und ob er diese in Anspruch nehmen möchte. Wenn das Unternehmen sich dafür entscheidet, die Erfindung in Anspruch zu nehmen, gehört die Erfindung dem Unternehmen. Gleichzeitig erwachsen diverse Verpflichtungen des Unternehmens, unter anderem die Verpflichtung, dem Erfinder eine angemessene Vergütung für seine Erfindung zu zahlen. ■

