

Kleiner Leitfaden zum Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbnErfG)

I. Grundsätzliches

Unter das Arbeitnehmererfindungsgesetz fallen alle Personen, die als Arbeitnehmer aufgrund eines Vertrages im Dienste eines Dritten zur Leistung weisungsgebundener Arbeit verpflichtet sind. Auch Auszubildende, Praktikanten und Umschüler fallen unter das ArbnErfG. Das ArbnErfG gilt nicht für Ruheständler und freie Mitarbeiter (siehe hierzu auch Abschnitt IV.).

Eine Erfindung ist im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes nur eine solche, die patent- oder gebrauchsmusterfähig ist. Dies heißt im Umkehrschluss, dass Designentwürfe (Geschmacksmuster) und Namensfindungen (Marken) nicht unter das Arbeitnehmererfindungsgesetz fallen. Allerdings ist im ArbnErfG auch die Behandlung schöpferischer Leistungen von Arbeitnehmern geregelt, die nicht patentierbar oder sonst schutzrechtsfähig sind, aber die Leistungsfähigkeit eines Unternehmens verbessern („technische Verbesserungsvorschläge“).

Im Jahre 2010 wurde das Arbeitnehmererfindungsgesetz einer Neuregelung unterzogen. Dieser Leitfaden berücksichtigt die wichtigsten Änderungen.

Kernpunkte der Neuregelung des ArbnErfG von 2010:

- Keine Schriftformerfordernis (eigenhändige Unterschrift) mehr, stattdessen Textform (z.B. via E-Mail, Fax oder Brief) erforderlich.
- Wegfall der beschränkten Inanspruchnahme einer Diensterfindung
- Einführung der gesetzliche Fiktion der (unbeschränkten) Inanspruchnahme einer Diensterfindung
- Modifizierung der Regelungen im Insolvenzverfahren (kein schwerfälliges Vorkaufs-prozedere gemäß BGB mehr, jetzt Anbietungszwang des Insolvenzverwalters)

II. Zwei Arten von Erfindungen

Es sind zwei Arten von Erfindungen zu unterscheiden, nämlich zum einen die Diensterfindung und zum anderen die freie Erfindung:

- a) Diensterfindungen sind Erfindungen, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemacht wurden. Diese sind entweder aus der Tätigkeit im Betrieb aufgrund von Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes entstanden.
- b) Bei Erfindungen, die keine Diensterfindungen sind, handelt es sich um freie Erfindungen.

Die während eines Arbeitsverhältnisses gemachte Diensterfindung (oder der technische Verbesserungsvorschlag) steht grundsätzlich dem Arbeitgeber zu; dem Arbeitnehmer als Erfinder steht im Gegenzug ein Vergütungsanspruch zu. Vergütungen können nicht mit der Lohnzahlung kompensiert werden.

ACHTUNG:

Es ist äußerst wichtig darauf zu achten, dass keine Veröffentlichung der Erfindung oder von einzelnen Erfindungsbestandteilen vor Anmeldung der Erfindung zum Patent oder zum Gebrauchsmuster erfolgt. Bitte nehmen Sie rechtzeitig mit uns Kontakt auf, um sicherzustellen, dass vor einer Veröffentlichung die Anmeldung eines Schutzrechtes vorgenommen wurde. Nur so kann wertvolles Know-How geschützt werden!

III. Erfindungsmeldung

Erfindungen (Diensterfindungen und freie Erfindungen), die während der Dauer eines Arbeitsverhältnisses gemacht werden, sind dem Arbeitgeber gegenüber meldepflichtig. Die Meldung muss in Textform geschehen. Formulare für eine Erfindungsmeldung können wir Ihnen gerne zusammenstellen.

Nach Erhalt der Erfindungsmeldung ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Zeitpunkt des Eingangs der Erfindungsmeldung dem Arbeitnehmer gegenüber unverzüglich in Textform (z.B. via E-Mail, Fax oder Brief) zu bestätigen.

Im Weiteren ist die Erfindungsmeldung durch den Arbeitgeber zu prüfen und zwar im Hinblick darauf, ob

- die technische Aufgabe,
- ihre Lösung und
- das Zustandekommen der Erfindung

durch den Arbeitnehmer ausreichend beschrieben wurden. Der Arbeitgeber hat zur Prüfung der Erfindungsmeldung zwei Monate Zeit, danach gilt auch eine Erfindungsmeldung, welche nicht den o.g. Anforderungen entspricht als ordnungsgemäß, wenn der Arbeitgeber keinen Ergänzungsbedarf geltend macht.

IV. Wer ist meldepflichtig?

Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern im privaten und im öffentlichen Dienst, von Beamten und Soldaten unterliegen dem Arbeitnehmererfindungsgesetz. Meldepflichtig ist daher grundsätzlich jeder Angestellte (aber auch Leiharbeiter), der im Unternehmen beschäftigt ist und eine Erfindung macht.

Vorstandsmitglieder, Gesellschafter und Geschäftsführer (z.B. einer GmbH) als gesetzliche Vertreter von juristischen Personen stellen Organmitglieder dar und sind keine Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitnehmererfindungsgesetzes. Sie repräsentieren vielmehr die juristische Person unmittelbar als Arbeitgeber.

Freie Mitarbeiter fallen nicht unter das Arbeitnehmererfindungsgesetz. Wir empfehlen im Fall von freien Mitarbeitern: **Schließen Sie unbedingt einen Erfindervertrag ab!**

Bei Forschungsk Kooperationen mit universitären Einrichtungen sieht das ArbErfG spezielle Regelungen vor. So besteht eine gesonderte Regelung zur Vergütung und zur Offenbarung von Forschungsergebnissen.

V. Inanspruchnahme oder Freigabe von Diensterfindungen

Die Inanspruchnahme einer Diensterfindung gilt als erklärt, wenn der Arbeitgeber die Diensterfindung nicht bis zum Ablauf von vier Monaten nach Eingang der ordnungsgemäßen Meldung gegenüber dem Arbeitnehmer durch Erklärung in Textform (z.B. via E-Mail, Fax oder Brief) freigibt (= *gesetzliche Fiktion der unbeschränkten Inanspruchnahme*).

Sofern der Arbeitgeber innerhalb von vier Monaten nach Eingang der ordnungsgemäßen Erfindungsmeldung erklärt, dass er die Erfindung nicht annimmt, wird die Diensterfindung frei. Diese Freigabe hat der Arbeitgeber in Textform zu erklären. Über eine freigewordene Diensterfindung kann der Arbeitnehmer verfügen, ohne die Beschränkungen in Zusammenhang mit einer freien Erfindung (siehe Abschnitt VII.) berücksichtigen zu müssen.

VI. Rechte und Pflichten bei Inanspruchnahme oder Freigabe von Dienstertfindungen

Der Arbeitgeber ist bei Inanspruchnahme der Erfindung verpflichtet und allein berechtigt, eine gemeldete Dienstertfindung im Inland zum Patent oder als Gebrauchsmuster anzumelden. Die Anmeldung hat unverzüglich zu geschehen. Ist die Dienstertfindung frei geworden, so ist nur der Arbeitnehmer berechtigt, die Erfindung als Patent oder als Gebrauchsmuster auf eigene Kosten anzumelden.

Nach Inanspruchnahme der Dienstertfindung ist der Arbeitgeber berechtigt, die Erfindung auch im Ausland anzumelden. Für ausländische Staaten, in denen der Arbeitgeber kein Schutzrecht erwerben will, hat er dem Arbeitnehmer die Erfindung freizugeben!

VII. Freie Erfindungen

Von den freigegebenen Erfindungen sind die freien Erfindungen zu unterscheiden. Hierbei handelt es sich um alle Erfindungen, die keine Dienstertfindungen sind. Damit sind Erfindungen gemeint, die von einem Arbeitnehmer zwar während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemacht werden, die jedoch weder aus dem Aufgabengebiet des Arbeitnehmers im Betrieb entstanden sind, noch maßgeblich auf betrieblichen Erfahrungen oder Arbeiten beruhen.

Der Arbeitnehmer, der eine freie Erfindung gemacht hat, hat diese dem Arbeitgeber unverzüglich in Textform mitzuteilen. Dabei muss der Arbeitnehmer über die Erfindung so viel mitteilen, dass der Arbeitgeber beurteilen kann, ob es sich tatsächlich um eine freie Erfindung handelt. Wenn der Arbeitgeber nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Mitteilung über die Erfindung bestrittet, dass die Erfindung frei sei, kann keine Dienstertfindung mehr in Anspruch genommen werden.

VIII. Vergütung der Erfindung

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung, sobald der Arbeitgeber die Dienstertfindung angenommen hat. Für die Bemessung der Vergütung sind insbesondere die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Dienstertfindung, die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie der Anteil des Betriebes an dem Zustandekommen der Dienstertfindung maßgebend.

Der Gesetzgeber hat zur Festlegung der Erfindervergütung komplexe Regelungen getroffen und Vergütungsrichtlinien herausgegeben, damit eine angemessene Vergütung festgelegt werden kann. Gerne stehen wir Ihnen beratend zu Seite, um zusammen mit Ihnen sowie unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben eine angemessene Vergütungshöhe zu ermitteln.

Der Arbeitgeber hat – nach Vorgabe des BGH – den Vergütungsanspruch grundsätzlich spätestens mit Ablauf von drei Monaten nach Aufnahme der Benutzung festzusetzen und entsprechend der Festsetzung zu zahlen. Der Arbeitnehmer hat aber vor rechtsbeständiger Schutzrechtserteilung nur einen Anspruch auf vorläufige Vergütung.

Auch für „technische Verbesserungsvorschläge“, die nicht schutzfähig sind, hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine ähnliche Vorzugsstellung zu gewähren wie für ein Patent oder Gebrauchsmuster. Dies beinhaltet die angemessene Vergütung, sobald der Arbeitgeber den technischen Verbesserungsvorschlag verwertet.

IX. Aufgabe der Erfindung

Wenn der Arbeitgeber, bevor der Anspruch des Arbeitnehmers auf angemessene Vergütung erfüllt wurde, eine Patentanmeldung oder ein Patent (bzw. Gebrauchsmuster oder -anmeldung)

nicht weiterverfolgen oder nicht aufrechterhalten will, hat er dies dem Arbeitnehmer mitzuteilen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Schutzrecht aufzugeben, sofern der Arbeitnehmer nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Mitteilung über die geplante Aufgabe, die Übertragung des Schutzrechts verlangt.

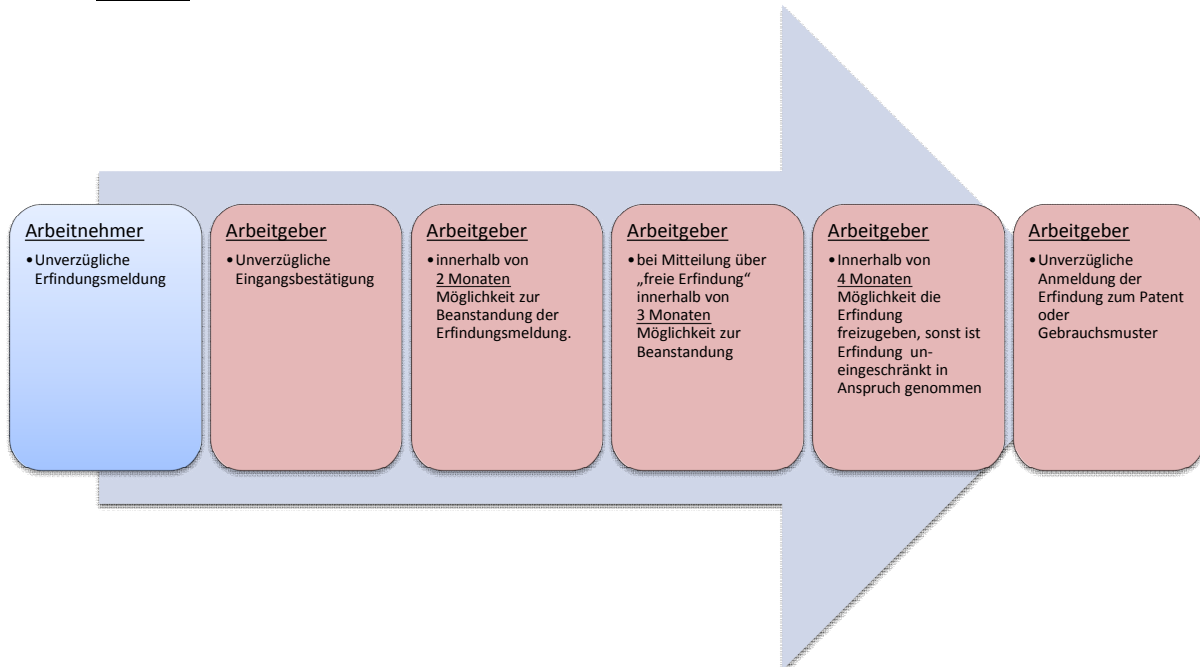
Ist der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bereits voll erfüllt, beispielweise mit einer Einmalzahlung, dann kann der Arbeitgeber die Schutzrechtsposition jederzeit aufgeben, ohne zuvor die Einwilligung des Arbeitnehmers einholen oder ihn auch nur befragen zu müssen. Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer in dem Fall auch nicht die Übertragung des Rechts anbieten. Es besteht jedoch die Informationspflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer zumindest nachträglich von der Aufgabe des Rechts in Kenntnis zu setzen.

X. Disclaimer

Der vorliegende Leitfaden zum Arbeitnehmererfindungsgesetz fasst die wesentlichen Normen zusammen. Diese Zusammenstellung soll Ihnen einen ersten Überblick zum Umgang mit Erfindungen in Ihrem Unternehmen geben. Allerdings erhebt diese Darstellung keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Daher kann für allein auf Basis dieses Leitfadens getroffene Entscheidungen ohne ergänzende Beratung keine Haftung übernommen werden. Es ist ratsam und notwendig, den jeweiligen Einzelfall individuell durchzusprechen. Wir stehen Ihnen für eine detaillierte und bedarfsgerechte Beratung in allen Bereichen zu Fragen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes gerne zur Verfügung.

XI. Graphische Darstellungen

Fristen



Rechte und Pflichten



„Incentive-Programm“

Die Konsequenzen der auf den ersten Blick eindeutigen Regelungen im Arbeitnehmererfindungsgesetz sind aufgrund vieler Detailspekte des Gesetzes in ihrer Tragweite oft nicht leicht zu überschauen. Hinzu kommen von Fall zu Fall unterschiedliche Patentstrategien und die individuelle Benutzung der jeweiligen Erfindung.

Gerade bei Erfindergemeinschaften, Erfindern mit mehreren Arbeitsverhältnissen, Forschungs- und Entwicklungskooperationen oder Erfindungen von Hochschulwissenschaftlern stellen sich Fragen, die nach der Regelung des Arbeitnehmererfindungsgesetzes individuell zu berücksichtigen sind. Dies betrifft u.a. Vergütungsansprüche, Risikoabschläge, Rechtsnachfolge auf Erben, Geheimhaltung oder Ausscheiden aus dem Betrieb.

Einige Pflichten des Arbeitgebers können dem Arbeitnehmer im Wege eines Incentives abgekauft werden, wenn auch nicht die Vergütungsansprüche. Es hat sich dennoch als vorteilhaft erwiesen, in einer Art „Incentive-Programm“ frühzeitig zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern eine einvernehmliche Regelung zu treffen. Diese erleichtert und vereinfacht den Umgang mit z.T. schwer vorherzusehenden Sachverhalten und Fallkonstellationen während des gesamten Lebenszyklus einer Erfindung – von Meldung der Erfindung bis zur Aufgabe des Schutzrechts.

Bitte kontaktieren Sie uns, wir erarbeiten ein individuelles „Incentive Programm“ für Sie!

Zusammenfassung

