
Arbeitnehmererfindergesetz aus Sicht des Unternehmens

Klaus Gnatzig am 06.07.2005



- **Was ist eine Erfindung (§2 ArbEG)**

Voraussetzung patent- oder Gebrauchsmusterfähig

- **Diensterfindung (§4 ArbEG)**

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses

Und (a) Aus der dem Erfinder obliegenden Tätigkeit entstanden

Oder (b) Beruhen maßgeblich auf Erfahrungen im Betrieb des Arbeitgebers

- **Erfindungsmeldung (§5 ArbEG)**

Schriftliche Meldung – muss vollständig sein



Inanspruchnahme (§6 ArbEG) (4 Monatsfrist ab Meldung)

- unbeschränkt - Rechte gehen auf Arbeitgeber über
- beschränkt - Rechte bleiben beim Erfinder,
Arbeitgeber erhält aber Nutzungsrecht
- Freigabe - Rechte verbleiben vollständig beim Erfinder

- schriftliche Erklärung durch Arbeitgeber erforderlich



Anmeldepflicht im Inland (§13 ArbEG)

Pflicht zur Freigabe für Ausland, in dem Arbeitgeber nicht anmelden will (§14 ArbEG)

Pflicht zum Angebot zur Übernahme bei beabsichtigter Aufgabe des Schutzrechts (§16 ArbEG)

Betriebsgeheimnis (§17 ArbEG) (bei betrieblichen Belangen)



Vergütungspflicht (§§9 und 10 ArbEG)

- steht für unbeschränkt in Anspruch genommene Erfindungen zu
- Bei Nutzung in der Regel Lizenzanalogie

Unabdingbarkeit nach §22 ArbEG, Zulässigkeit von Vereinbarungen erst nach Meldung

Vereinbarungen sind bis ½ Jahr nach Austritt wegen Unbilligkeit anfechtbar (§23 ArbEG)

Bewertung aus Sicht des Unternehmens (1)

Durch die Kombination der §§ 2, 4 und 6 ArbEG ist definiert, welche Erfindungen dem Arbeitgeber zustehen und wie er die Rechte an der Erfindung auf sich überleiten kann

Keine Selbstverständlichkeit, Gesetzeslage z.B. in Österreich oder Frankreich ist da unschärfer.

Aber:

Arbeitsvertragliche Regelungen derart, dass Erfindungen dem Arbeitgeber gehören, sind wirkungslos (anders als z.B. USA) (Unabdingbarkeit §22 ArbEG)

Starre Kopplung an den Betrieb des Arbeitgebers wir den heutigen Konzernstrukturen nicht gerecht

§§ 5 und 6 ArbEG erfordern vom Unternehmen entsprechende Organisation in

- Einrichtung, in denen Erfindung gemeldet werden können
- Überwachung der 4-Monatsfrist
- Definition der Zuständigkeit für Inanspruchnahme

In §§ 5 und 6 steckt großes Risikopotential für das Unternehmen, insbesondere für Kleinunternehmen, da die 4-Monatsfrist schnell verstrichen ist.

Gesetzesänderung war beabsichtigt, dass Arbeitgeber aktiv frei geben muss, wenn er die Erfindungsrechte nicht auf sich überleiten will

Gesetzesänderung wurde jedoch nicht umgesetzt

§§ 13 (Anmeldepflicht im Inland) ist heute in der globalisierten Welt nicht mehr zeitgemäß

Für ein strategisch orientiertes, weltweit aktives Unternehmen sind Patente in anderen Ländern viel wertvoller als in Deutschland

(z. B. USA wegen Marktgröße, oder Märkte (Lithographieobjektive, Maschinen für LCD-Herstellung))

Anmeldepflicht ist für den Erfinder relativ wertlos – nur in seltenen Ausnahmefällen melden die Erfinder ihre nicht in Anspruch genommenen Erfindungen selbst an oder stimmen eine Nichtanmeldung nicht zu.

§§ 14 und 16 ArbEG (Freigabe für Ausland Übernahmeangebot bei beabsichtigter Aufgabe)

- Verursachen großen Verwaltungsaufwand
- Bergen Rechtsunsicherheit (teilweise schwierig die 3-Monatsfrist nach §16 ArbEG einzuhalten bei kürzeren Rechtsmittelfristen)
- Sind bei Kooperationen mit ausländischen Partnern nicht vermittelbar
- Sind für die Erfinder praktisch wertlos, weil von der Übernahmemöglichkeit nur in seltensten Ausnahmefällen Gebrauch gemacht wird

Vergütungspflicht nach §§ 9 und 10 ArbEG

- Stellen primär auf Eigennutzung ab
- Die bevorzugte Berechnungsmethode nach der Lizenzanalogie funktioniert mit vertretbarem Aufwand nur bei einfachen Produkt-Patent-Relationen
- Wird den heutigen (geringen) Anforderungen and die für mein Patent erforderliche Erfinderische Tätigkeit nicht gerecht
- Kann in Einzelfällen das sonstige Gehaltsgefüge auf den Kopf stellen

Vergütungspflicht nach §§ 9 und 10 ArbEG

- verursacht einen enormen Verwaltungsaufwand
- sehr weitgehender Offenlegungsanspruch der Erfinder (bis hin zur Gewinnkalkulation) durch Rechtsprechung zugesprochen



Anfechtbarkeit nach § 23 ArbEG in Verbindung Unabdingbarkeit nach §22 ArbEG birgt große Rechtsunsicherheit

Wie geht man als Unternehmen mit dem ArbEG um?



- Einrichtung der erforderlichen Infrastruktur
 - Sachbearbeiter für Fristenkontrolle und formale Abwicklung
 - DV-Programm zur Fristenkontrolle
- Installation von Incentive-Programmen mit Abkauf der Pflichten nach §§ 13, 14 und 16 ArbEG
- Großzügigkeit bei der Bemessung der Erfindervergütung
- Hoffen auf unternehmensloyale Erfinder
- Hoffen auf eine baldige Reform des Arbeitnehmererfindergesetzes



Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!