

RECHT

Wem gehört eine Erfindung?

Wenn Arbeitnehmer im Dienst etwas erfinden, ist nicht nur die Frage der Vergütung zu klären

VON JUTTA GLOCK

Man spricht von einer Arbeitnehmererfindung, wenn Arbeitnehmer im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses eine so genannte fertiggestellte schutzfähige Dienstleistung tätigen. Der Arbeitnehmer muss eine solche Dienstleistung unverzüglich in Textform gegenüber dem Arbeitgeber melden, ihm die technische Aufgabe, ihre Lösung und deren Zustandekommen beschreiben. Dann hat der Arbeitgeber die Wahl, ob er die Dienstleistung in Anspruch nehmen oder freigeben will oder, wenn er die Schutzfähigkeit nicht anerkennt, eine Schiedsstelle anruft. Seine Entscheidung muss er innerhalb von vier Monaten ab Eingang der Meldung treffen.

Entscheidet sich der Arbeitgeber, die Arbeitnehmererfindung in Anspruch zu nehmen, gehen alle Vermögensrechte daran auf den Arbeitgeber über. Dem Arbeitnehmer steht als Ausgleich ein Erfindungsvergütungsanspruch zu. Dieser entfällt, wenn eine Schutzfähigkeit der Erfindung gerichtlich oder amtlich festgestellt worden ist. Es gilt der Grundsatz: Ohne Schutzfähigkeit keine Vergütung.

Das Arbeitnehmererfindungsrecht ist insgesamt von Fristen geprägt. So sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer binnen einer angemessenen Frist nach Inanspruchnahme vereinbaren, wie hoch der Vergütungsanspruch sein soll. Diese Vergütung hat der Arbeitgeber in Textform mit einer entsprechenden Begründung bis spätestens drei Monate nach Erteilung des Schutzrechtes festzusetzen und den entsprechenden Betrag zu zahlen. Dem Arbeitnehmer bleiben dann seinerseits zwei Monate um zu widersprechen, anderenfalls wird sie verbindlich und er kann auf Bestimmung der angemessenen Vergütung klagen, falls der Arbeitgeber diese nicht rechtzeitig festlegt.

Zur Bestimmung des Erfindungswertes gibt es drei Methoden. Entweder geht man vom marktüblichen Lizenzsatz für entsprechende Erfindungen in der Branche aus (Lizenzanalogie) oder von ihrem erfassbaren betrieblichen Nutzen (etwa in Form einer Umsatzsteigerung) oder man schätzt den Erfindungswert. Dabei orientiert man sich daran, welchen Preis der Arbeitgeber zum Erwerb einer solchen Erfindung von einem Dritten hätte aufwenden müssen.

Das Bundesministerium für Arbeit hat eine Richtlinie für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst getroffen. Diese regelt die Bemessung der Vergütung wie etwa den Erfindungswert, den Anteilsfaktor und schließlich auch die Berechnungsmethode für die Ermittlung der konkreten Vergütung. Der Vergütungsanspruch besteht für die Dauer der gesamten Nutzung.

Es besteht die Möglichkeit, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer entsprechende Vereinbarungen über Dienstleistung treffen. Eine für den Arbeitnehmer ungünstig abweichende bereits im Anstellungsvertrag getroffene Vereinbarung ist allerdings unwirksam, außer der Arbeitnehmer stimmt ihr angesichts der gemeldeten, also schon fertiggestellten Erfindung, ausdrücklich zu.

Eine nach der Erfindung getroffene Vereinbarung gilt, außer sie ist in erheblichem Maß unbillig. Dies müssen die Parteien binnen sechs Monaten deutlich machen. Es ist ratsam, bereits zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses eine Regelung für den Falle einer Arbeitnehmererfindung zu treffen.



RAUFELD/RIGAUD



Die Verfasserin Dr. Jutta Glock ist Inhaberin der auf Arbeitsrecht spezialisierten Anwaltskanzlei Glock & Professionals mit Sitz in Berlin.

www.agpkkanzlei.de



FOTOLIA/MARS

Eine Erfindung im Dienst müssen Arbeitgeber unverzüglich ihrem Chef melden.

URTEILE

SEXUELLE BELÄSTIGUNG: Darf man einen Berufskollegen von hinten umarmen und einige Sekunden an sich pressen? Ist das eine Bagatelle oder sexuelle Diskriminierung, die der Arbeitgeber mit der fristlosen Kündigung beantworten darf? Das Landes-Arbeitsgericht Baden-Württemberg stellte in einem Urteil einerseits klar, dass Aufdringlichkeiten im Betrieb durchaus eine Kündigung zur Folge haben können. In weniger gravierenden Fällen müsse der Arbeitgeber dem Mitarbeiter aber noch eine letzte Chance geben. Das könne durch eine Versetzung oder Abmahnung statt einer Kündigung geschehen. Die einmalige Belästigung durch eine sekundenlange Umarmung schätzte das Gericht zwar als Handlung mit sexuellem Bezug ein, aber hielt die Handlung für nicht gravierend genug für eine fristlose Kündigung nach 13 Jahren Betriebszugehörigkeit. (rfd.)

(Az: 13 Sa 141/12)

ALTERSDISKRIMINIERUNG: Einem Bewerber, der sich erfolglos auf eine angeblich altersdiskriminierende Stellenanzeige beworben hat, ohne ernsthaft an der Stelle interessiert zu sein, steht eine Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht zu. Dies geht aus einer Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg hervor. Es entschied gegen einen 1953 geborenen Kläger. Der Rechtsanwalt mit eigener Kanzlei meldete sich auf eine Anzeige, mit der die Beklagten einen Berufsanfänger suchten. Nachdem seine Bewerbung abgelehnt worden war, forderte er wegen Altersdiskriminierung eine Entschädigung von bis zu 60 000 Euro. Dem Kläger sei es bei seiner Bewerbung allein um diese Entschädigung gegangen, so das Gericht. So habe er sich zuvor vielfach auf Stellenanzeigen für Berufseinsteiger beworben und im Fall der Ablehnung eine Entschädigung gefordert. Er habe zudem die Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle nicht erfüllt und sich mit einem kaum aussagekräftigen Bewerbungsschreiben beworben. Ob die Stellenausschreibung eine Altersdiskriminierung enthalten habe, könne daher offen bleiben. (rfd.)

(Az: 17 Sa 602/12)