

Arbeitnehmer als Erfinder

Stand April 2022

Hintergrund

Steht ein Erfinder in einem Dienstverhältnis, so muß er abklären, ob seine Erfindung unter die Kriterien der Diensterfindung fällt. Arbeitgeber und Arbeitnehmererfinder haben gesetzlich vorgeschriebene **Pflichten**, deren Nichterfüllung zu Schadenersatzansprüchen führen kann.

Insbesondere kleine Unternehmen sind nicht immer ausreichend über das Arbeitnehmererfinderrecht informiert, so daß dieses oft gar nicht oder nur unzureichend beachtet wird. Arbeitnehmer haben in der Regel noch weniger Zugang zu den rechtlichen Informationen. Dieses Info-Blatt bietet einen Überblick über die wichtigsten Regelungen. Beachten Sie aber bitte, daß dieser Überblick nicht alle rechtlich relevanten Details enthält und daher eine umfassende Rechtsberatung in einer konkreten Situation nicht ersetzen kann.

Diensterfindung oder freie Erfindung

Eine **Diensterfindung** liegt vor, wenn die Erfindung während eines Arbeitnehmerverhältnisses oder unmittelbar im Anschluß getätigter wird **und** auf den Aufgaben **oder** den Erfahrungen der ausgeübten Tätigkeit beruht (§ 4 (2) ArbEG). Die Dauer, die zwischen dem Ende des Arbeitnehmerverhältnisses und der Erfindung liegen muß, damit eine Arbeitnehmererfindung ausgeschlossen werden kann, läßt sich nicht pauschal benennen, sie bestimmt sich immer nach den Umständen des Einzelfalls.

Eine **freie Erfindung** liegt also zum einen dann vor, wenn keinerlei Arbeitnehmerverhältnis vorliegt und die Erfindung auch nicht mit einer unmittelbar zuvor beendeten Arbeitnehmertätigkeit in Verbindung steht. Eine **freie Erfindung** liegt zum anderen dann vor, wenn der Arbeitnehmer eine Erfindung auf einem Gebiet tätigt, das in keinem Zusammenhang mit seiner jetzigen oder zuvor beendeten Tätigkeit steht.

Pflichten und Rechte als Arbeitnehmererfinder

Eine **Diensterfindung** ist dem Arbeitgeber **unverzüglich zu melden** (§ 5 ArbEG). Die Meldung muß beim Vorgesetzten oder einer sonstigen dafür vorgesehenen Stelle, wie der Patentabteilung oder der Rechtsabteilung, erkennbar als Erfindungsmeldung unter Angabe aller zum Verständnis notwendigen Informationen **schriftlich** erfolgen. Inhaltlich umfaßt dies Angaben zur **technischen Aufgabe** (des zu lösenden Problems), zur **technischen Lösung** und zum **Zustandekommen** der Erfindung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Meldung **schriftlich zu bestätigen**.

Die Meldung setzt für den Arbeitgeber eine **Frist von vier Monaten** in Gang, innerhalb derer er entscheiden muß, ob er die gemeldete Erfindung in Anspruch nehmen will oder nicht (Ausnahme Öffentlicher Dienst, s.w.u.). Die **Inanspruchnahme** erfolgt entweder durch schriftliche Erklärung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer innerhalb dieser Frist, oder sie **gilt als erklärt**, wenn der Arbeitgeber die gemeldete Diensterfindung innerhalb der Frist gegenüber dem Arbeitnehmer **nicht schriftlich freigibt** (§ 6 ArbEG). Deshalb ist die Nachweisbarkeit der schriftlichen Meldung (s.o.) zum sicheren Feststellen des Fristablaufs wichtig.

Durch die Inanspruchnahme der Diensterfindung gehen alle Rechte zur Verwertung an der Erfindung an den Arbeitgeber über (§ 7 (1) ArbEG). Dafür ist er zur **Anmeldung in Deutschland verpflichtet**, es sei denn, der Arbeitgeber hat ein berechtigtes Interesse an der Geheimhaltung oder der Arbeitnehmer stimmt aus anderen Gründen der Nichtanmeldung zu (§ 13 ArbEG). Ferner hat der Arbeitnehmer Anspruch auf **Erfindervergütung** (§ 9 ArbEG), deren Art und Höhe nach gesetzlichen Bestimmungen festgelegt wird. Im weiteren Verlauf hat der Arbeitnehmer **Pflichten zur Mitwirkung** bei der Erlangung von Schutzrechten, sofern der Arbeitgeber hierzu auffordert (§ 15 (2) ArbEG). Der Arbeitgeber ist **verpflichtet**, den Arbeitnehmer über den Verlauf der Schutzrechtserlangung zu **informieren** (§ 15 (1) ArbEG).

Der Arbeitgeber ist auch berechtigt, die Diensterfindung im **Ausland** zur Erlangung von Schutzrechten anzumelden. Tut er dies nicht, so muß er innerhalb der Prioritätsjahres (1 Jahr nach Anmeldetag in Deutschland) die Erfindung hierfür an den Arbeitnehmer freigeben und diesem damit die Erlangung ausländischer Schutzrechte ermöglichen.

Über eine **freigewordene Diensterfindung** kann der Arbeitnehmer frei verfügen, d.h. er kann selbst entscheiden, ob er die Erfindung anmelden will oder nicht (§ 8 (2) ArbEG).

Eine (von vornherein) **freie Erfindung** muß dem Arbeitgeber zumindest dann mitgeteilt werden, wenn nicht offensichtlich ist, daß sie nicht im Arbeitsbereich des Arbeitgebers verwendbar ist (§ 18 ArbEG).

Besonderheit für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst

Bei Arbeitgebern in Form von Betrieben oder Verwaltungen des **Bundes, der Länder, der Gemeinden** und von Körperschaften, Anstalten oder Stiftungen des **öffentlichen Rechts** gilt die **Sonderregelung**, daß anstelle der Inanspruchnahme der Erfindung eine **angemessene Beteiligung am Ertrag** der Diensterfindung möglich ist, wenn diese zusätzliche Wahlmöglichkeit vereinbart wurde (§ 40 ArbEG). Der Arbeitgeber hat dann bei einer gemeldeten Diensterfindung neben der eigenen Schutzverfolgung (Inanspruchnahme) oder der vollständigen Freigabe an den Arbeitnehmer zusätzlich die Wahl, die Schutzerlangung zwar dem Arbeitnehmer zu überlassen, jedoch am Ertrag angemessen beteiligt zu werden.

Die **Vereinbarung dieser zusätzlichen Wahlmöglichkeit muß jedoch vor der Meldung der betreffenden Diensterfindung erfolgt sein**, entweder in Form einer Individualvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder auch durch eine generelle Regelung (z.B. Dienstvereinbarung, Tarifvertrag), um dem Arbeitgeber im konkreten Fall als Wahlmöglichkeit offenzustehen. Wurde eine solche Vereinbarung erst nach der Meldung der betreffenden Diensterfindung geschlossen, bleibt es bei den oben genannten zwei Alternativen.

Eine solche Vereinbarung ist zwar formlos möglich, es empfiehlt sich jedoch, diese aus Gründen der Klarheit und Rechtssicherheit grundsätzlich **schriftlich** zu fixieren.