

Brachmann, Johanna

Research Report

Ist das Arbeitnehmererfindungsrecht erneut reformbedürftig? Ein Rechtsvergleich zwischen Deutschland und Österreich, Schweiz, USA, Großbritannien

EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement, No. 23

Provided in Cooperation with:

European Institute for Knowledge & Value Management (EIKV), Hostert (Luxembourg)

Suggested Citation: Brachmann, Johanna (2017) : Ist das Arbeitnehmererfindungsrecht erneut reformbedürftig? Ein Rechtsvergleich zwischen Deutschland und Österreich, Schweiz, USA, Großbritannien, EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement, No. 23, European Institute for Knowledge & Value Management (EIKV), Rameldange

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/171361>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

EIKV-Schriftenreihe zum
Wissens- und Wertemanagement

Ist das Arbeitnehmererfindungsrecht erneut
reformbedürftig?
Ein Rechtsvergleich zwischen Deutschland und
Österreich, Schweiz, USA, Großbritannien

Johanna Brachmann

IMPRESSUM

EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement

Herausgeber: André Reuter, Heiko Hansjosten, Thomas Gergen

© EIKV Luxemburg, 2016, 2017

European Institute for Knowledge & Value Management (EIKV)

c/o M. André REUTER - 27d, rue du Scheid

L-6996 Rameldange - GD de Luxembourg

info@eikv.org

www.eikv.org

Ist das Arbeitnehmererfindungsrecht erneut
reformbedürftig?

Ein Rechtsvergleich zwischen Deutschland und
Österreich, Schweiz, USA, Großbritannien

Johanna Brachmann

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Abbildungsverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	V
Hinweis	VI
1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung.....	1
2 Grundlagen	2
2.1 Begriffsdefinitionen	2
2.1.1 Arbeitsrecht	2
2.1.2 Arbeitnehmer.....	4
2.1.3 Materielle / Immaterielle Güter sowie immaterielle Wirtschaftsgüter ..	6
2.1.4 Sacheigentum, Geistiges Eigentum, Immaterialgüterrechte	7
2.1.5 Erfindungen.....	10
2.1.6 Patent- und Gebrauchsmusterrecht (Erfinderrecht)	11
2.2 Rechtskollisionen.....	12
2.2.1 Urheber- und Erfinderrecht (Patent- und Gebrauchsmusterrecht).....	13
2.2.2 Urheber- und Arbeitsrecht.....	14
3 Exkurs: Immaterielle Wirtschaftsgüter – Problematik in der Ökonomie .	16
3.1 Allgemeine Problemstellung.....	16
3.2 HGB und IFRS.....	19
3.2.1 Bewertung nach HGB	19
3.2.2 Bewertung nach IFRS	22
4 Arbeitnehmererfindungsrecht	24
4.1 Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen.....	25
4.2 Dienst-erfindungen und freie Erfindungen	26

4.3	Meldepflicht.....	26
4.4	Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber	27
4.5	Vergütungsberechnung	28
4.5.1	Methoden zur Ermittlung des Erfindungswertes	29
4.5.2	Alternative Vergütungssysteme	34
4.6	Schutzrechtsanmeldung	36
4.7	Aufgabe der Schutzrechtsanmeldung durch den Arbeitgeber	40
4.8	Betriebsgeheimnis.....	40
4.9	Freie Erfindungen	41
4.10	Technische Verbesserungsvorschläge	42
4.11	Geheimhaltungspflicht und weitere Verpflichtungen.....	42
4.12	Konflikte – Schiedsstelle und Mediation.....	42
4.13	Sonderbereich Hochschulerfindungen.....	45
5	Arbeitnehmererfindungen international	47
5.1	Österreich.....	48
5.1.1	Rechtsgrundlage.....	48
5.1.2	Recht an der Erfindung	48
5.1.3	Meldepflicht	49
5.1.4	Recht auf Vergütung	50
5.1.5	Höhe der Vergütung.....	50
5.2	Schweiz.....	51
5.2.1	Rechtsgrundlage.....	51
5.2.2	Anmelderprinzip (Prioritätsprinzip).....	51
5.2.3	Recht an der Erfindung und Vergütungsanspruch	51
5.2.3.1	Diensterfindungen.....	51
5.2.3.2	Gelegenheitserfindungen	52
5.2.3.3	Arbeitsfremde Erfindungen	53

5.3	USA (United States of America)	54
5.3.1	Rechtsgrundlage	54
5.3.2	Erfinder- und Anmelderprinzip.....	54
5.3.3	Recht an der Erfindung	55
5.3.3.1	Express Contract.....	55
5.3.3.2	Hired to invent	56
5.3.3.3	Non-exclusive Shop Right.....	57
5.3.3.4	Alter Ego.....	57
5.3.4	Schutzrechtsanmeldung.....	58
5.3.5	Recht auf Vergütung und Höhe	59
5.3.6	Erfindungen von Verwaltungsangestellten	59
5.4	Großbritannien	61
5.4.1	Rechtsgrundlage	61
5.4.2	Recht an der Erfindung	62
5.4.3	Schutzrechtsanmeldung.....	64
5.4.4	Recht auf Vergütung	65
5.4.5	Höhe der Vergütung.....	67
6	Schluss teil	69
6.1	Zusammenfassung	69
6.2	Eigene Lösungsvorschläge	72
6.3	Fazit und Ausblick.....	73
	Literaturverzeichnis.....	VII

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Normenpyramide des Arbeitsrechts.....	3
Abbildung 2: Abgrenzungsschema für materielle und immaterielle Güter	6
Abbildung 3: Rechtskollisionen.....	13
Abbildung 4: Gesellschaftswandel.....	16
Abbildung 5: Gütersystematik des EIKV	18
Abbildung 6: Bilanzierung selbst geschaffener immaterieller Vermögensgegenstände.	22
Abbildung 7: Schnittmenge Arbeitnehmererfindungsrecht	25
Abbildung 8: Fristen Arbeitnehmererfindungsgesetz	27
Abbildung 9: Tabelle Anteilsfaktor	33
Abbildung 10: Ausschnitt aus dem Formular Erfinderbenennung	37
Abbildung 11: Ausschnitt eines Patenregisterauszeuges einer Arbeitnehmererfindung ..	38
Abbildung 12: Patentregisterauszug: keine Arbeitnehmererfindung.....	38
Abbildung 13: Kosten bei der Anmeldung eines Patents (Ausschnitt).....	39
Abbildung 14: Kosten eines Patents (Ausschnitt).....	39
Abbildung 15: Uniform Patent Policy for Domestic Rights in Inventions (Ausschnitt)	60

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
AEUV	Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union
ArbnErfG	Arbeitnehmererfindungsgesetz
Art.	Artikel
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGH	Bundesgerichtshof
BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
bzw.	beziehungsweise
CD	Compact Disc
DPMA	Deutsches Patent- und Markenamt
EIKV	European Institut for Knowledge- and Value-Management
EPA	Europäisches Patentamt
EstG	Einkommenssteuergesetz
EU	Europäische Union
evtl.	eventuell
gem.	gemäß
GG	Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland
GRUR	Deutsche Vereinigung für gewerblichen Rechtsschutz und Urheberrecht
HGB	Handelsgesetzbuch
IAS	International Accounting Standards
IASB	International Accounting Standards Board
IASC	International Accounting Standards Committee
IFRS	International Financial Reporting Standards
IP	Intellectual Property
OGH	Oberste Gerichtshof
OR	Obligationenrecht
PatG	Patentgesetz
PatKostG	Gesetz über die Kosten des Deutschen Patent- und Markenamts und des Bundespatentgerichts
RL	Richtlinie(n)

S.	Satz
s.	siehe
Sec.	Section
TV-Receiver	Television-Receiver
u. a.	unter anderem
UrhG	Urhebergesetz
USA	United States of America
usw.	und so weiter
U.S.C.	United States Code
UV	Umlaufvermögen
vgl.	vergleiche
WIPO	World Intellectual Property Organization
z. B.	zum Beispiel

Hinweis

Im Folgenden wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit ausschließlich die männliche Form benutzt. Es können dabei aber sowohl männliche als auch weibliche Personen gemeint sein.

1 Einleitung

1.1 Problemstellung

Warum sollte man das Arbeitnehmererfindungsgesetz auf eine erneute Reformierung hin überprüfen, liegt die letzte doch noch keine Dekade in der Vergangenheit? Dies kann diverse Gründe haben. Die offensichtlichste sei die jüngste Diskussion bezüglich des Arbeitsrechts 4.0. Diese beschäftigt sich mit dem Wandel der Arbeitswelt, welche durch unterschiedliche Ursachen bedingt ist. Beispiele hierzu sind die Globalisierung und auch die Digitalisierung. Diese können auch negative Auswirkungen auf die Arbeitnehmer haben. So können diese Aspekte den Wegfall von Arbeitsplätzen bedeuten¹, welcher mithilfe von Wissen und Kreativität der Arbeitnehmer, welche nicht künstlich erzeugt werden können, verhindert werden könnte. Vor allem die westlichen Industrienationen, zu denen auch Deutschland gehört, sind durch mangelnde Bodenschätze auf die Kompensation durch das Wissen der Mitarbeiter angewiesen. Hier kann an die Arbeitnehmererfindungen angeknüpft werden, welche eben dieses Wissen und diese Kreativität zur Basis haben. Um dies auch nutzen zu können, muss ein rechtlicher Schutz erfolgen, welcher sich im Erfinderrecht niederschlägt. Auf dieses wiederum folgt das Patentrecht.² Achtzig Prozent der Patente bestehen heutzutage aus Arbeitnehmererfindungen.³ Somit lohnt sich definitiv ein genauer Blick auf dieses Themengebiet.

1.2 Zielsetzung

Mit dieser Thesis wird beabsichtigt, herauszufinden, ob die Reform aus dem Jahre 2009 ausreichend war oder ob eine weitere folgen sollte. Diesbezüglich sollen die Kritikpunkte, sofern sie existieren, herausgestellt werden. Im internationalen Rechtsvergleich sollen die derzeitigen Sachverhältnisse in den ausgewählten Ländern untersucht werden und wenn möglich, sollten hier Lösungen gefunden werden, welche für die potentiellen Problematiken in Deutschland genutzt werden könnten.

¹ <http://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/weissbuch/zusammenfassung-der-ergebnisse.html> (abgerufen am 06.08.2017).

² Rüge, Lars (2009): Internationales Arbeitnehmerprivatrecht – Die Einzelerfindung und die Gemeinschaftserfindung von Arbeitnehmern im Internationalen Privatrecht Deutschlands, Europas und der Vereinigten Staaten von Amerika, S. 55.

³ Gergen, Thomas (2015): Mediation und Translation im Recht des Geistigen Eigentums, S. 271.

2 Grundlagen

2.1 Begriffsdefinitionen

Zunächst werden die für dieses Sachgebiet relevanten Begriffe definiert. Vor allem im Bereich bezüglich immaterieller Güter gibt es bis dato keine Legaldefinition, sodass in der Literatur unterschiedliche Begrifflichkeiten und Erläuterungen zu finden sind. Es soll im Folgenden die für diese Arbeit validen Begriffsdefinitionen festgehalten werden.

2.1.1 Arbeitsrecht

Arbeitnehmererfindungen werden einem Teil der Rechtsordnung, dem Arbeitsrecht zugeordnet, da dieses sich als Zusammenfassung aller juristischen Regeln definiert, welche die unselbstständige, abhängige Arbeit betreffen. Ferner wird das Arbeitsrecht wiederum in privates und kollektives Recht unterteilt. Dabei betrifft das private Arbeitsrecht die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und das kollektive Arbeitsrecht regelt die Belange zwischen den Betriebsräten und Gewerkschaften als Vertreter der Arbeitnehmer und den Arbeitgeberverbänden als Repräsentanten der Arbeitgeber.⁴ Somit wird bereits aus diesen Aspekten ersichtlich, dass das Arbeitsrecht nicht in einem, sondern in vielen Gesetzestexten wiederzufinden ist. Als Beispiele seien Arbeitsverträge, Tarifverträge⁵ aber auch europäisches Recht (EU-Recht) wie der Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) genannt, welcher beispielsweise die Bestimmungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit enthält.⁶ Bei der Vielzahl an unterschiedlichen Gesetzen ist das Rangprinzip zu beachten. Dieses besagt, dass die höhere Norm vor der niedrigen Norm anzuwenden ist. Dies wird anhand der Normenpyramide (Abbildung 1) grafisch dargestellt.⁷

⁴ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54192/arbeitsrecht-v10.html> (abgerufen am 18.06.2017).

⁵ Kramer, Ralph, Peter, Frank K. (2014): Arbeitsrecht: Grundkurs für Wirtschaftswissenschaftler, S. 8.

⁶ <https://www.juracademy.de/arbeitsrecht/grundzuege-arbeitsrecht.html> (abgerufen am 18.06.2017).

⁷ Kramer, Ralph, Peter, Frank K., S. 8.



Abbildung 1: Normenpyramide des Arbeitsrechts

Quelle: Kramer, Ralph, Peter, Frank K., S. 8.

Aus dieser Grafik ist ersichtlich, dass das europäische Recht an erster Stelle steht und somit den Vorrang vor allen anderen Gesetzen hat. Dicht gefolgt wird es vom Grundgesetz (GG). Dieses enthält wichtige Grundrechte wie z. B. die Religionsfreiheit Art. 4 GG, welche auf das Arbeitsrecht Einfluss haben könnte.⁸ Als nächste Stufe sind die einfachen Gesetze zu nennen wie z. B. das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB).⁹ Hier sei als Beispiel der neue § 611 a BGB zu nennen, welcher unter anderem den Begriff des Arbeitnehmers definiert. Weiter unten in der Normenpyramide befinden sich noch die Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge, welche offensichtlich eine untergeordnete Rolle im Vergleich zu den bisher genannten Gesetzen aufweisen.

Bezüglich der Rangfolge sei noch die Ausnahme des Günstigkeitsprinzips erläutert. Dieses besagt, dass wenn eine niedrigere Norm bedeutend günstiger für den Arbeitnehmer ausfällt, findet eben diese ihre Anwendung. Ein weiteres Prinzip, welches in diesem Zusammenhang genannt werden muss, ist das Spezialitäts- oder Ordnungsprinzip. Dieses wird genutzt, wenn zwei ranggleiche Normen aufeinander treffen. Dies ist häufig bei Tarifverträgen der Fall. Es gilt dann die Norm, welche spezieller zum Fall bezüglich räumlichen, fachlichen und/oder persönlichen Faktoren passt.¹⁰

⁸ <https://www.juracademy.de/arbeitsrecht/grundzuege-arbeitsrecht.html> (abgerufen am 18.06.2017).

⁹ Kramer, Ralph, Peter, Frank K., S. 8.

¹⁰ Kramer, Ralph, Peter, Frank K., S. 8.

An dieser Stelle sei noch die jüngste Diskussion und Entwicklung bezüglich des Arbeitsrechts erwähnt: das Arbeitsrecht 4.0. Dieses beinhaltet den Wandel der Arbeitswelt durch verschiedene Faktoren wie die Digitalisierung, Globalisierung, demografischer Wandel und weitere Anforderungen. Aufgrund dessen entstehen neue Spannungsfelder zwischen technologischen sowie wirtschaftlichen Neuerungen und den Arbeitsbedingungen. Ein Beispiel hierfür sei, dass technologischer Fortschritt den Wegfall von Arbeitsplätzen bedeuten kann und unter welchen Arbeitsbedingungen die verbleibenden Arbeitnehmer ihrer Beschäftigung nachgehen werden. Aber auch die Datensammlung und das damit einhergehende Risiko den Datenschutz betreffend, ist ein zentrales Thema im Arbeitsrecht 4.0. Die Grundhaltung des Arbeitsministeriums bezüglich dieses Wandels ist positiv, da kein vollkommener Wegfall des Menschen aus der Arbeitswelt erwartet wird. Vielmehr werden ein Wandel der Berufe und eine Verschiebung zwischen den Branchen diagnostiziert.¹¹ Im Hinblick auf diese Entwicklung sei die Bedeutung von Wissen, welches die Arbeitnehmer haben und deren Fähigkeiten, daraus Neuerungen zu schaffen, erwähnt. Auch die Kreativität, welche als weitere Zutat nötig ist, kann durch keine Technologie künstlich erzeugt werden. Somit hat das Themengebiet der Arbeitnehmererfindungen einen hohen Stellenwert und Potential im übergeordneten Kontext des Arbeitsrechts 4.0 und seinen weiteren zu erwartenden Entwicklungen.

2.1.2 Arbeitnehmer

Im weiteren Verlauf wird der Begriff des Arbeitnehmers erläutert, da dies essentiell ist bezüglich der Behandlung des Themengebietes der *Arbeitnehmererfindungen*. Im Rahmen der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, welches am 01. April 2017 in Kraft getreten ist, wird erstmals der Begriff des Arbeitnehmers im Bürgerlichen Gesetzbuch genau definiert. Grundlage hierzu waren die Leitsätze der höchstrichterlichen Rechtsprechung. Dem neuen § 611 a BGB zufolge sind Arbeitnehmer aufgrund eines privatrechtlichen Vertrages an einen anderen zur Leistung verpflichtet, welches sich in persönlicher Abhängigkeit ausdrückt. Dies definiert sich durch weisungsgebundene, fremdbestimmte Arbeit. Die Weisungen können bezüglich des Inhalts, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit geregelt sein. Des Weiteren sind Arbeitnehmer laut

¹¹ <http://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/weissbuch/zusammenfassung-der-ergebnisse.html> (abgerufen am 18.06.2017).

Gesetz nicht frei in der Gestaltung ihrer Tätigkeit und Arbeitszeit. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hänge dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Es müssen zur korrekten Definition jedoch die gesamten Umstände betrachtet werden. Dabei kommt es nicht auf die ausdrückliche Bezeichnung im Vertrag an, solange es aus der tatsächlichen Durchführung des Vertragsverhältnisses ersichtlich ist. Weitere Merkmale stellen die Pflichten des Arbeitnehmers dar. Zum einen ist die Arbeitspflicht zu nennen. Er ist zu Leistung der versprochenen Dienste verpflichtet gem. § 611 (1) BGB. Dabei hat der Arbeitnehmer diese Leistung persönlich zu erbringen (§ 613 BGB). Zum anderen ist die Nebenpflicht in Gestalt der Treuepflicht zu erwähnen. Hier soll sichergestellt werden, dass die schutzwürdigen Interessen des Arbeitgebers gewahrt werden. Als gesetzliche Grundlage sei hier § 241 (2) BGB zu nennen.¹²

Im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), welches in der Normenpyramide niedriger angesetzt ist und den Betriebsvereinbarungen zugeordnet wird, finden sich weitere Merkmale zum Begriff des Arbeitnehmers. So ist gemäß § 5 (1) BetrVG zu entnehmen, dass Arbeitnehmer als Arbeiter und Angestellte bezeichnet werden. Ebenfalls inkludiert werden Auszubildende. Des Weiteren hat es keine Bedeutung, ob diese im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Ebenfalls gehören in Heimarbeit beschäftigte zum Begriff des Arbeitnehmers, sollten sie hauptsächlich für den Betrieb arbeiten. Ferner gelten zu dieser Begriffsdefinition Beamte, Soldaten, Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes und die jeweiligen Auszubildenden jeder Gruppierung. Außerdem werden bestimmte Berufsgruppen in § 5 (2) BetrVG ausgeschlossen. Dazu gehören Personen, die in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist sowie die Gesellschafter einer OHG oder die Mitglieder einer anderen Personengesamtheit, soweit sie durch Gesetz, Satzung oder Gesellschaftsvertrag zur Vertretung der Personengesamtheit oder zur Geschäftsführung berufen sind. Außerdem fallen darunter Personen, deren Beschäftigung nicht in erster Linie ihrem Erwerb dient, sondern vorwiegend durch Beweggründe karitativer oder religiöser Art bestimmt ist oder zu ihrer Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besserung oder Erziehung beschäftigt werden. Auch hinzugezählt werden der Ehe-

¹² <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/55027/treuepflicht-des-arbeitnehmers-v6.html> (abgerufen am 01.03.2017).

gatte, Lebenspartner, Verwandte und Verschwägte ersten Grades, die in häuslicher Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber leben. Zusätzlich wird in § 5 (3) BetrVG hervorgehoben, dass leitende Angestellte in der Regel nicht unter den Begriff des Arbeitnehmers fallen.

2.1.3 Materielle / Immaterielle Güter sowie immaterielle Wirtschaftsgüter

Da Arbeitnehmererfindungen im Fokus dieser Arbeit stehen, müssen auch in diesem Zusammenhang die Begrifflichkeiten der immateriellen Güter und der daraus möglichen resultierenden immateriellen *Wirtschaftsgüter* zunächst erläutert werden. Dabei ist zu beachten, dass eine einheitliche Definition über immaterielle Güter derzeit noch nicht existiert. Es gibt einige verschiedene Bezeichnungen, oft in Form von Anglizismen. Diese Tatsache stiftet nicht zu wenig Verwirrung und Unklarheit. So wird häufig von *Intellectual Property*, *Intangibles* oder auch *Intangible Capital* gesprochen, um nur einige Begriffe zu erwähnen. Im Folgenden soll eine Annäherung an die Definition von immateriellen Wirtschaftsgütern über die bereits bekannten materiellen Güter stattfinden.¹³

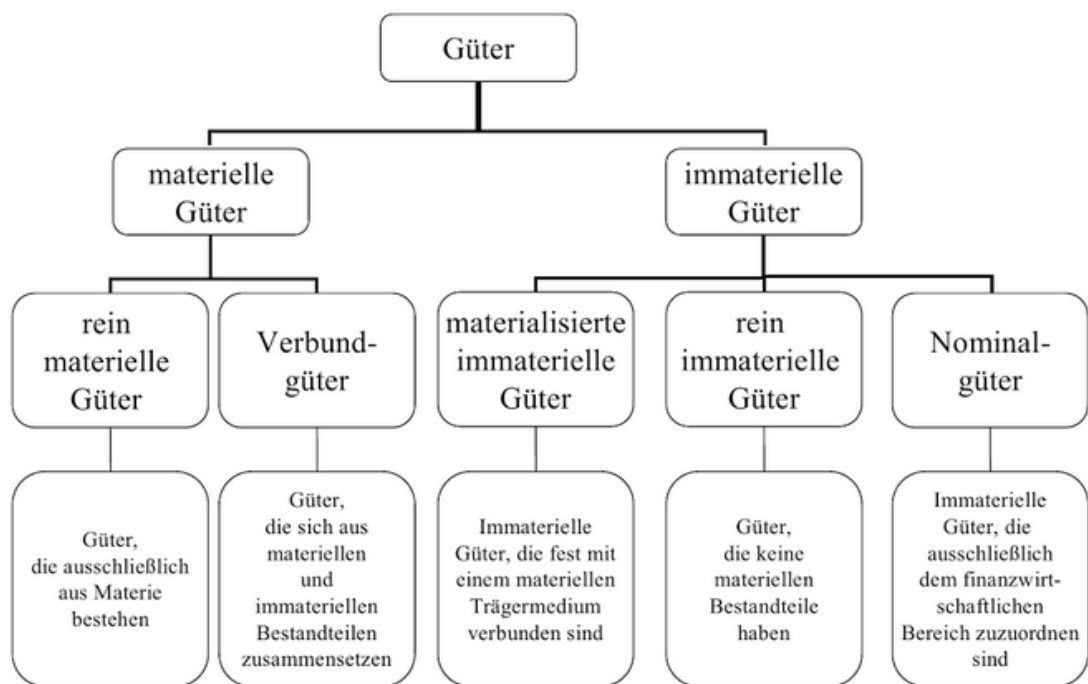


Abbildung 2: Abgrenzungsschema für materielle und immaterielle Güter

Quelle: Wöhrmann, Arnt, S. 12.

¹³ Wöhrmann, Arnt (2009): Intangible Impairment: Qualitativer Impairment-Test für immaterielle Vermögenswerte, S. 11.

Wie in Abbildung 2 erkennbar, werden Güter zunächst in zwei Kategorien unterteilt: materielle und immaterielle Güter. Die klassischen materiellen Güter bedürfen keiner aufwendigen Erläuterung. So gibt es die rein materiellen Güter, welche ausschließlich aus Materie bestehen wie beispielsweise ein Tisch. Eine weitere Form der materiellen Güter stellen die Verbundgüter dar. Diese bestehen aus materiellen sowie immateriellen Bestandteilen. Letztere begründen zu meist das technische Know-how des Gutes. Als Beispiel sei ein TV-Receiver zu nennen.¹⁴

Die immateriellen Güter können wiederum in drei Gruppierungen unterteilt werden. Die erste Kategorie seien die materialisierten immateriellen Güter. Dies sind immaterielle Güter, welche mit einem materiellen Trägermedium untrennbar verbunden sind. Das heißt, dass das immaterielle Gut nicht genutzt werden kann ohne das materielle Gut, welches ein Träger für dieses ist. Beispielweise ist eine Notenabfolge in Form von Musik ein immaterielles Gut, welches jedoch einen Träger wie z. B. eine CD braucht, um abgespielt werden zu können. Des Weiteren gibt es die rein immateriellen Güter. Hierunter werden Güter verstanden, welche keine materiellen Bestandteile haben.¹⁵ Tragen sie wesentlich zum Gesamtunternehmenswert bei, spricht man von immateriellen *Wirtschaftsgütern*. Beispiele sind wie folgt: Standort, Kundenkreis, Firmenname, Organisation, Leitung, Mitarbeiterstamm, Konzessionen, Kontingente, Erfindungen sowie verschiedene Rechte (Patente, Lizenzen, Warenzeichen und Gebrauchsmusterrechte, Bezugs- und Belieferungsrechte, Urheberrechte, Verlagsrechte, usw.).¹⁶ Zuletzt sind die Nominalgüter als dritte Form der immateriellen Güter zu erläutern. Dies sind Güter, welche nur dem finanzwirtschaftlichen Bereich zuzuordnen sind.¹⁷ Hierzu gehören beispielsweise Geldforderungen.¹⁸

2.1.4 Sacheigentum, Geistiges Eigentum, Immaterialgüterrechte

Die zuvor beschriebenen immateriellen Wirtschaftsgüter sind von ihrer Begrifflichkeit im Bereich der Ökonomie anzusiedeln. Im rechtlichen Sinne spricht man von Geistigem Eigentum, welches in bestimmten Ausprägungen durch das Immaterialgüterrecht geschützt wird. Letzteres beinhaltet die Regelungen der Rechte an immateriellen, geistigen

¹⁴ Wöhrmann, Arnt, S. 11-12.

¹⁵ Wöhrmann, Arnt, S. 11-13.

¹⁶ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58123/immaterielles-wirtschaftsgut-v12.html> (abgerufen am 01.03.2017).

¹⁷ Wöhrmann, Arnt, S. 12, Abb.3.

¹⁸ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/11718/nominalgut-v6.html> (abgerufen am 01.03.2017).

Leistungen, welche im Begriff der Information ihren Ausdruck finden. Schützt man diese Information, z. B. im technischen Bereich, kann ein gewerbliches Schutzrecht, beispielsweise in Form eines Patents, entstehen.¹⁹

Im Folgenden wird auf den Aspekt des Eigentums näher eingegangen. Im dritten Buche des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) sind im dritten Abschnitt die Regelungen zum Eigentum festgelegt. So heißt es im § 903 BGB Befugnisse des Eigentümers: Der Eigentümer einer Sache kann, soweit nicht das Gesetz oder Rechte Dritter entgegenstehen, mit der Sache nach Belieben verfahren und andere von jeder Einwirkung ausschließen. Dabei ist Eigentum ein absolutes Recht. Das heißt, dass eine Person die Freiheit an der Sache hat und alle anderen somit nicht. Es herrscht also eine eindeutige Verteilung diesbezüglich. Hat eine natürliche Person Eigentum an einer Sache, beispielsweise an einem Haus oder einem Auto, hat dieser eine soziale Machtposition gegenüber allen anderen Personen.²⁰ Sacheigentum kann ein jeder sich vorstellen und auch die oben beschriebenen Freiheiten durch diese. Bei geistigem Eigentum sind ebenfalls diese Struktur und Wirkungen von Eigentumsrechten zu finden. Da es sich jedoch um etwas *Nicht-fassbares* handelt, fehlt möglicherweise die Vorstellung und Verbindung, welche anhand des Urheberrechts nun veranschaulicht werden soll. Ein Werk, sei es ein Buch, ist eine persönliche geistige Schöpfung des Autors. Er hat die Macht, dieses zu veröffentlichen oder auch mögliche Entstellungen zu verbieten. Der Autor hat also ein exklusives Eigentumsrecht an seiner *Sache*. Der einzige Unterschied zwischen den Eigentumsrechten an Sach- und Geistigem Eigentum ist, dass Letzterem kein materielles Substrat zu Grunde liegt.²¹

Wie zuvor angedeutet, werden durch das Immaterialgüterrecht nicht alle immateriellen Güter geschützt. Grund hierfür ist die Besonderheit, dass Geistiges Eigentum grundsätzlich mehr Wohlstand schaffen soll. Wird es jedoch in einem zu großem Umfang geschützt, kann dies nicht stattfinden. Denn der Handlungsspielraum der übrigen Marktteilnehmer und somit der Wettbewerb werden sonst zu sehr eingeschränkt. Es bleibt also abzuwägen zwischen dem Schutzinteresse des Rechtsinhabers und dem Freihaltebedürfnis der Öffentlichkeit.²² Ein Beispiel, indem eben dieses Freihaltebedürfnis der Öffentlichkeit vorging, ist der Fall Microsoft. Laut der Europäischen Kommission hatte der

¹⁹ Gergen, Thomas, S. 131, 133.

²⁰ Eimer, Thomas R., Röttgers, Kurt, Völzmann-Stickelbrock, Barbara Hg. (2010): Die Debatte um geistiges Eigentum: Interdisziplinäre Erkundungen, S. 57.

²¹ Eimer, Thomas R., Röttgers, Kurt, Völzmann-Stickelbrock, Barbara Hg., S. 58.

²² Gergen, Thomas, S. 133, 134.

Software-Riese mit seiner urheberrechtlich geschützten Gestaltung seines Betriebssystems seine marktbeherrschende Stellung ausgenutzt und Entwicklungen von Konkurrenten erheblich erschwert. Folge war, dass die Verbraucher weniger Auswahl am Markt hatten und somit hohe Preise in Kauf nehmen mussten. Microsoft musste ein Bußgeld in Höhe von knapp 500 Millionen Euro zahlen.²³

Eine Gemeinsamkeit von Sacheigentum und geistigem Eigentum findet sich in der Ausschließlichkeit. Während jedoch bei Sachen, die Ausschließlichkeit grundsätzlich vorliegt, da sie begründet durch ihre Substanz von nur einer Person genutzt werden können (z. B. kann eine Brille nicht von mehreren Personen gleichzeitig getragen werden), muss bei geistigem Eigentum der Ausschluss künstlich erzeugt werden. Ein Beispiel zu Letzterem sei das Hören von Musik. Hier muss die Ausschließlichkeit in Form von einer monetären Gegenleistung errichtet werden. Wer nicht zahlen kann oder will, wird ausgeschlossen vom Konsum des Gutes.²⁴ Auch das Rivalitätsprinzip sei in diesem Zusammenhang erläutert. Die Menge eines Gutes, die von einem Individuum konsumiert wurde, kann nicht von einem anderen Individuum ebenfalls konsumiert werden.²⁵ Bei Gegenständen ist die Rivalität gegeben, da z. B. nur eine Person das Stück Brot essen kann, nicht aber eine andere Person dasselbe Stück. Anders sieht es bei immateriellen Gütern aus. So kann beispielsweise eine Zeitung, welche Träger für Informationen ist, von mehreren Personen gelesen werden und das immaterielle Gut *Information* konsumieren. Dieses ist ohne Substanzverlust für den nächsten Leser in gleichem Maße nutzbar.

Ein bedeutender Unterschied sei an dieser Stelle noch erläutert. Während das Sacheigentum räumlich unbegrenzt ist, besagt das Territorialprinzip, dass der Schutz des immateriellen Gutes limitiert ist auf das Territorium des betreffenden Staates, in welchem z. B. die Erfindung zum Patent angemeldet worden ist. Sollte also eine Erfindung in Deutschland patentiert sein, kann in einem anderen Staat, sollte dort kein Schutzrecht für diese Idee existieren, diese ohne weiteres von einem Dritten genutzt, vervielfältigt und veräußert werden.²⁶

²³ Eimer, Thomas R., Röttgers, Kurt, Völmann-Stickelbrock, Barbara Hg., S. 59.

²⁴ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/4470/ausschlussprinzip-v9.html> (abgerufen am 23.06.2017).

²⁵ http://groups.uni-paderborn.de/reiss/mikrobuch_homepage/glossar.html#NT0000101A (abgerufen am 23.06.2017).

²⁶ Gergen, Thomas, S. 135.

2.1.5 Erfindungen

In diesem Abschnitt wird der Begriff der Erfindungen näher beleuchtet, da die vorliegende Thesis *Arbeitnehmererfindungen* zum Thema hat. Erfindungen können als Beispiele für immaterielle Wirtschaftsgüter genannt werden, wie in Kapitel 2.1.3 erläutert. Grundlage für Erfindungen ist das Wissen, welches im Kopf des Erfinders vorhanden ist und die kreativen Leistungen, welche auf der Anwendung von Erkenntnissen auf technischem Gebiet beruhen. Dabei sind sie unbedingt abzugrenzen von Entdeckungen. Letzteres bedeutet lediglich auffinden von etwas bereits Vorhandenem. Des Weiteren können Erfindungen durch ein gewerbliches Schutzrecht in Form eines Patents oder Gebrauchsmusters geschützt werden. Diese sind vererblich, übertragbar und auch die Grundlage für die Erteilung einer Lizenz.²⁷ Voraussetzungen für diese gewerblichen Schutzrechte sind, dass es sich um eine Neuheit handelt, dass es aus einer erfinderischen Tätigkeit entspringt sowie gewerblich anwendbar ist. Sind alle diese Faktoren vorhanden, besteht bereits mit Fertigstellung der Erfindung das Erfinderrecht. Dieses Recht an einer Erfindung besteht aus zwei Teilen. Zum einen aus dem Vermögensrecht, welches Anwendung unter § 823 (2) BGB findet. Zum anderen aus dem Persönlichkeitsrecht, dass sich auf das Recht des Erfinders, der Erfinderbenennung gemäß §§ 37, 63 PatG bezieht.²⁸ Auf das Erfinderrecht folgt wiederum das Recht auf Erteilung eines Patents. Wird das Patent tatsächlich angemeldet, findet eine Realisierung des vermögensrechtlichen Teils statt. Hingegen wird der persönlichkeitsrechtliche Aspekt durch das im Naturrecht vorhandene Recht der Persönlichkeit an der eigenen Schöpfung, also dem geistigen Eigentum, begründet. Findet nun eine Anmeldung zum Patent statt, gewinnt man zwar an vermögensrechtlichen Teilen in Form von Verwertungserlösen, verliert jedoch gleichzeitig Teile des persönlichkeitsrechtlichen Anteils,²⁹ da das geistige Eigentum, die Information, öffentlich wird. Durch die Veröffentlichung verliert das immaterielle Gut an Wert, da nun auch andere Personen Zugriff zu dieser Information haben.³⁰ Es verbleibt letztendlich die Erfinderehre gemäß den §§ 37, 63 PatG. Wird die Erfindung von einem Arbeitnehmer gemacht, so fällt sie unter das Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbnErfG).³¹ Hier ist zu erkennen, dass der

²⁷ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/3910/erfindung-v7.html> (abgerufen am 01.03.2017).

²⁸ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/3910/erfindung-v7.html> (abgerufen am 01.03.2017).

²⁹ Rüge, Lars, S. 55.

³⁰ Vgl. Kapitel 2.1.4 Ausschlussprinzip.

³¹ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/3910/erfindung-v7.html> (abgerufen am 01.03.2017).

persönlichkeitsrechtliche Teil dem Arbeitnehmererfinder erhalten bleibt, da er als Erfinder genannt werden muss gemäß § 63 PatG. Der vermögensrechtliche Teil jedoch geht an den Arbeitgeber über, da nur er alleine berechtigt ist, die Erfindung zum Patent anzumelden gemäß § 13 ArbNErfG.³²

2.1.6 Patent- und Gebrauchsmusterrecht (Erfinderrecht)

Um Erfindungen schützen und letztendlich auch nutzen zu können, gibt es die in Kapitel 2.1.5 bereits erwähnten gewerblichen Schutzrechte in Form von Patent- und Gebrauchsmusterrechten. Das Gebrauchsmusterrecht ist dabei die reduzierte Variante des Patentrechts, welche jedoch auch ihre Existenzberechtigung hat. Die genauen Regelungen und Informationen über das Gebrauchsmusterrecht sind im Gebrauchsmustergesetz und in der Gebrauchsmusterverordnung geregelt. Beide Rechte werden im Folgenden dargestellt.³³

Es besteht Konsens darüber, dass beide ihre Aufgabe im Schutz von technischen Erfindungen haben. Bei Gebrauchsmusterrechten werden jedoch Verfahren vom Schutz ausgeschlossen im Gegensatz zum Patentschutz. Des Weiteren ist das Gebrauchsmusterrecht in nur wenigen Wochen aktiviert. Vergleichsweise dazu kann es beim Patentrecht bis zu einigen Jahren dauern. Ein weiterer nicht unbedeutender Unterschied ist der Preis. So ist das Gebrauchsmusterrecht deutlich preiswerter als das Patentrecht. Bei beiden gelten die sachlichen Schutzvoraussetzungen, welche hier nochmals kurz dargestellt werden: zum einen muss es eine Neuheit gemäß § 3 PatG sein, d. h. wenn sie nicht zum Stand der Technik gehört. Des Weiteren muss es sich um eine erfinderische Leistung gemäß § 4 PatG handeln. Dies ist der Fall, wenn die Erfindung sich nicht in einer für einen Fachmann nahe liegenden Weise aus dem Stand der Technik ergibt. Die letzte sachliche Schutzvoraussetzung ist die gewerbliche Anwendbarkeit gemäß § 5 PatG, welche vorliegt, wenn der Gegenstand auf irgendeinem gewerblichen Gebiet einschließlich der Landwirtschaft hergestellt oder benutzt werden kann.³⁴

Der Unterschied zum Patent ist jedoch, dass beim Gebrauchsmusterrecht eben diese Schutzvoraussetzungen nicht vom zuständigen Amt, dem Deutschen Patent- und Markenamt, kurz DPMA, geprüft werden, wie es beim Patentrecht der Fall ist. Es wird ledig-

³² Vgl. Rüve, Lars, S. 56.

³³ <https://www.dpma.de/gebrauchsmuster/> (abgerufen am 01.03.2017).

³⁴ <https://www.dpma.de/gebrauchsmuster/> (abgerufen am 01.03.2017).

lich kontrolliert, ob es sich um eine technische Erfindung handelt. So müssen die Anmel-der diese Voraussetzungen selbst prüfen. Sollte es, auch nach Eintragung des Rechts, zu Lücken diesbezüglich kommen, können keine aus dem Schutz heraus stammenden Rechte geltend gemacht werden. Somit wäre das eingetragene Gebrauchsmusterrecht nutzlos. Bezüglich der Schutzdauer ist ebenfalls ein großer Unterschied zu erkennen. Der Gebrauchsmusterschutz ist für maximal zehn Jahre zu nutzen. Nach jeweils drei, sechs und acht Jahren ist eine Verlängerung gegen eine Aufrechterhaltungsgebühr möglich, bis zu den genannten maximalen zehn Jahren. Der Patentschutz hingegen hat eine maximale Dauer von zwanzig Jahren gemäß § 16 PatG, welcher ebenfalls nach bestimmten Zeitabschnitten bis zum zwanzigsten Jahr verlängert werden kann. Ein weiterer wichtiger Aspekt zum Gebrauchsmusterrecht ist, dass es nur in der Bundesrepublik Deutschland Gültigkeit hat. Das liegt hauptsächlich daran, dass oft kein äquivalentes Recht in anderen Staaten existiert.³⁵ Das Patentrecht wiederum kann auch international erworben werden. In diesem Falle ist das Europäische Patentamt, kurz EPA, für die Erteilung des Patents zuständig. Aufgrund des Territorialprinzips, welches besagt, dass eine Rechtsordnung nicht über ihr Territorium hinaus gelten kann, ist jedoch ein Patent, welches weltweit Anwendung findet, nicht existent. Das Europäische Patentamt bietet jedoch sogenannte Bündelpatente an. Somit kann der Erfinder ein Patent über eine einzige Anmeldung erhalten, welche in ausgewählten Staaten, dem Bündel entsprechend, gilt.³⁶ Dabei findet das jeweilige nationale Schutzrecht Anwendung. Bei der World Intellectual Property Organization, kurz WIPO, können auch Schutzrechte außerhalb Europas erworben werden.³⁷

2.2 Rechtskollisionen

Da die Basis dieser Arbeit, die Arbeitnehmererfindungen, bereits eine Überschneidung von zwei Rechtsgebieten darstellt, soll auch ein Blick in angrenzende, weitere Rechtsgebiete stattfinden. Ein Überblick bietet die nachfolgende Abbildung 3.

³⁵ <https://www.dpma.de/gebrauchsmuster/> (abgerufen am 01.03.2017).

³⁶ Gergen, Thomas, S. 272.

³⁷ Gergen, Thomas, S. 278.

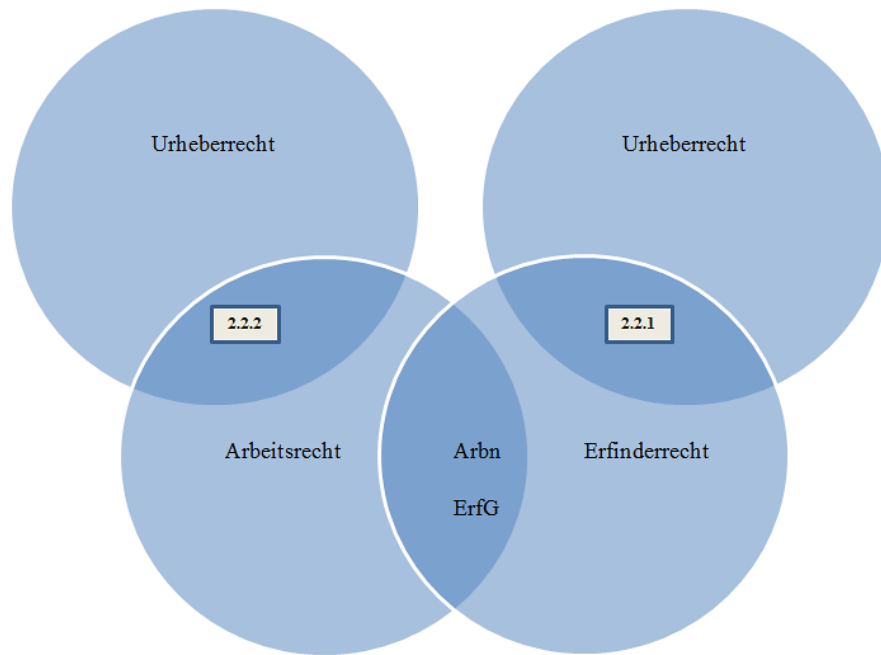


Abbildung 3: Rechtskollisionen

Quelle: Eigene Darstellung.

2.2.1 Urheber- und Erfinderrecht (Patent- und Gebrauchsmusterrecht)

Aufgrund ihres gleichen Ursprungs, der Voraussetzung von individueller geistiger Leistung, lohnt sich eine genaue Betrachtung beider Rechte im direkten Vergleich. Eine Gemeinsamkeit besteht darin, dass die Rechte vererbbar sind gemäß § 15 PatG (1) und § 28 (1) UrhG. Der entscheidende Unterschied ist jedoch, dass es sich beim Erfinderrecht um *technische* und im Urheberrecht um *kulturelle* Ergebnisse handelt. Letzteres ist im § 1 UrhG wiederzufinden: die Urheber von Werken der Literatur, Wissenschaft und Kunst genießen für ihre Werke Schutz nach Maßgabe dieses Gesetzes. Im Patentgesetz ist im § 1 (1) festgehalten, dass Gegenstand dieses Gesetzes Erfindungen auf allen Gebieten der Technik sind. Weiterhin werden im zweiten Absatz auch Erfindungen bezüglich biologischen Materials mit eingeschlossen. Definitiv ausgeschlossen werden ästhetische Formschöpfungen in § 1 (3) S. 3 PatG. Diese sind wiederum dem Urhebergesetz zugeordnet. Die Entstehung des Schutzes ist ein weiterer prägnanter Unterschied. So entsteht das Urheberrecht originär durch die geistige Schöpfung. Das Patent oder Gebrauchsmuster muss erst angemeldet werden, um den Schutz zu erhalten. Des Weiteren ist die Sperrwirkung der beiden Bereiche kontrastreich. Eine Erfindung gibt es definitiv nur einmal. Sollte also

ein Erfinder eine bereits eingetragene Erfindung anmelden wollen, ist dies ausgeschlossen. Im Urheberrecht ist es jedoch möglich, dass ein Schöpfer ein gleiches Werk erschaffen hat, wie eine andere Person. Beide erlangen entsprechend das Urheberrecht an ihrem Werk.³⁸

2.2.2 Urheber- und Arbeitsrecht

Da zwischen dem Erfinderrecht und dem Urheberrecht teilweise Parallelen erkennbar sind, wird ein kurzer Einblick gewährt, wie das Urheberrecht bei der Kollision mit dem zweiten Rechtsgebiet dieser Arbeit, dem Arbeitsrecht, behandelt wird. So überschneiden sich das Urheberrecht und das Arbeitsrecht teilweise. Beispielsweise schützen sie bestimmte Tätigkeiten. Grundlegend verschieden sind jedoch die Charakteristika dieser Tätigkeiten.³⁹ So ist die Arbeit definiert als eine unselbstständige, abhängige Beschäftigung, welche fremdbestimmt ist und an Weisungen hinsichtlich Art, Ausführung, Ort und Zeit gebunden ist.⁴⁰ Gegenteilig dazu bezieht sich das Urheberrecht auf freischaffende, also *unabhängige* Beschäftigte. Weiterhin ist zu nennen, dass das Arbeitsrecht keine Unterschiede bezüglich Art und Qualität der Arbeit macht. Hingegen schützt das Urheberrecht nur die individuell geschaffenen Werke.⁴¹ Das heißt, es muss eine gewisse Kreativität und damit Qualität vorhanden sein, welche über eine gewöhnliche Idee hinausgeht.⁴² Auch bezüglich des Arbeitsergebnisses gibt es grundlegende Unterschiede. So ist im Arbeitsrecht kein Werk zu erschaffen sondern die Erfüllung der vereinbarten Pflichten aus dem Arbeitsvertrag heraus sind von Belang. Im Urheberrecht ist jedoch ein Werk zu erschaffen die Voraussetzung um den Schutz überhaupt zu erlangen. Des Weiteren werden die Eigentumsverhältnisse beleuchtet. Im Arbeitsrecht ist der Arbeitnehmer in einem abhängigen Verhältnis zum Arbeitgeber, um die verlangte Tätigkeit auszuführen. Dafür erhält er das vereinbarte Entgelt in Form von Lohn oder Gehalt. Beim Urheberrecht schafft der Urheber das Werk mit seinem Geist, unabhängig von anderen Personen und ist somit der originäre Besitzer an dessen Rechten.⁴³

³⁸ Gergen, Thomas, S. 160, 161.

³⁹ Gergen, Thomas, S. 159.

⁴⁰ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54192/arbeitsrecht-v10.html> (abgerufen am 01.03.2017).

⁴¹ Gergen, Thomas, S. 160.

⁴² <http://www.urheberrecht.justlaw.de/schutz-urheberrecht.html> (abgerufen am 01.07.2017).

⁴³ Gergen, Thomas, S. 160.

In der Praxis treffen beide Rechte jedoch häufig aufeinander, da Werke oft in einem Arbeitsverhältnis entstehen.⁴⁴ Auch in diesem Falle greift das Urheberrecht. Jedoch erhält der Arbeitgeber in der Regel weitgreifende Nutzungsrechte an den Werken. Dies ist der Fall, wenn sich das Arbeitsergebnis aus dem Inhalt oder Wesen des Arbeits- oder Dienstverhältnisses ableiten lässt bzw. wenn es in Erfüllung der Pflichten, welche aus dem Arbeitsvertrag resultieren, entstanden ist. Da dies meistens nicht detailliert im Arbeitsvertrag aufgeführt wird, wurden Kriterien festgehalten, welche die Bestimmung bezüglich des geschilderten möglichen Sachverhalts erleichtern sollen⁴⁵: die betriebliche Funktion (ob die Herstellung von Werken eine Aufgabe des Arbeitnehmers ist), die Verwendbarkeit des Werkes für den Arbeitgeber (ob das Werk in den Sachbereich des Arbeitgebers fällt), das Berufsbild des Arbeitnehmers (ob die Herstellung von Werken typisch ist für diesen Beruf) und zum Teil wird die Branche in Betracht gezogen. Im Zeitungswesen ist es beispielsweise alltäglich, Texte zu verfassen während dies im Finanzsektor eher weniger der Fall ist. Ausgenommen von der Übertragung der Nutzungsrechte an den Arbeitgeber sind außervertragliche Werke sowie Werke, welche vor Abschluss des Arbeitsvertrages erschaffen worden sind.⁴⁶

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass bei Vorliegen eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses der Arbeitnehmer die Nutzungsrechte dem Arbeitgeber überlassen muss, auch wenn dies nicht eindeutig im Arbeitsvertrag geschildert wird. Diese Überlassung muss dementsprechend nicht schriftlich erfolgen sondern sie ist stillschweigend. Da das Schaffen eines Werkes eine Pflicht aus dem Arbeitsverhältnis darstellt, hat der Arbeitnehmerurheber kein Recht auf eine gesonderte Vergütung, da diese mit dem Lohn oder Gehalt abgegolten wird. In manchen Fällen kann eine zusätzliche angemessene Vergütung erfolgen gem. §§ 32, 32a UrhG. Dies ist z. B. der Fall, wenn die vereinbarte Vergütung nicht in einem Tarifvertrag festgehalten ist.⁴⁷ Ein weiterer Schutz für den Arbeitnehmerurheber gestaltet sich nach § 29 (2) UrhG. Es erklärt das Urheberrecht als nicht übertragbar. Somit verliert der Urheber nie in vollem Umfang sein originäres Recht an den Arbeitgeber.⁴⁸

⁴⁴ Gergen, Thomas, S. 160.

⁴⁵ BGHZ 33, 20; BGH GRUR 1978, 244; BGH GRUR 1974, 480 f.

⁴⁶ <https://boehmanwaltskanzlei.de/urheberrecht-medienrecht/urhebervertragsrecht-pflichten-des-urhebers/1234-urheber-in-arbeits-oder-dienstverhaeltnissen-s-43-urhg> (abgerufen am 01.07.2017).

⁴⁷ <https://boehmanwaltskanzlei.de/urheberrecht-medienrecht/urhebervertragsrecht-pflichten-des-urhebers/1234-urheber-in-arbeits-oder-dienstverhaeltnissen-s-43-urhg> (abgerufen am 01.07.2017).

⁴⁸ Gergen, Thomas, S. 159, 160.

3 Exkurs: Immaterielle Wirtschaftsgüter – Problematik in der Ökonomie

3.1 Allgemeine Problemstellung

Zum besseren Verständnis der Materie wird im Folgenden ein Blick über den Tellerrand hinaus gewagt und Arbeitnehmererfindungen im gesamtwirtschaftlichen Kontext betrachtet. Es wird speziell die Problematik beleuchtet, dass immaterielle Wirtschaftsgüter, wie u. a. auch Arbeitnehmererfindungen, keinen regulierten Markt haben wie es bei privaten Gütern der Fall ist. Somit gestalten sich die Preisfindung und auch die Bewertung in der Rechnungslegung als eine komplexe, bisher nicht abgeschlossene Herausforderung.⁴⁹ Im Folgenden wird zunächst auf die geschichtliche Entwicklung der Gesellschaft und die damit einhergehenden Veränderungen bezüglich der im Fokus stehenden Ressourcen eingegangen.

Bereits im Jahre 1973 stellte der Soziologe Daniel Bell eine Prognose über den Wandel der Gesellschaft von einer vorindustriellen über eine industrielle bis zu einer nach-industriellen Gesellschaft auf, welche detailliert in Abbildung 4 erkennbar ist.⁵⁰

“Who Will Rule?”

TABLE 6-1
Stratification and Power

	PRE-INDUSTRIAL	INDUSTRIAL	POST-INDUSTRIAL
Resource	Land	Machinery	Knowledge
Social locus	Farm Plantation	Business firm	University Research institute
Dominant figures	Landowner Military	Businessmen	Scientists Research men
Means of power	Direct control of force	Indirect influence on politics	Balance of technical-political forces Franchises and rights
Class base	Property Military force	Property Political organization Technical skill	Technical skill Political organization
Access	Inheritance Seizure by armies	Inheritance Patronage Education	Education Mobilization Co-optation

Abbildung 4: Gesellschaftswandel

Quelle: "Who will rule? Stratification and Power" Daniel Bell, *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*, S. 359, New York 1973.

⁴⁹ vgl. <http://eikv.org/eikv/immaterielle-wirtschaftsgueter/> (abgerufen am 06.08.2017).

⁵⁰ <http://docupedia.de/zg/Wissensgesellschaft> (abgerufen am 31.03.2017).

Damit beschreibt der Soziologe die jeweiligen Phasen, welche die Volkswirtschaften durchlaufen haben. Zunächst war der Produktionsfaktor Boden, dann die Arbeit und zuletzt das Kapital der dominierende Faktor in der Ressourcenkombination, um die möglichst größte Wertschöpfung zu erzielen.⁵¹ Weiterhin erkannte er, dass in Zukunft die klassischen Produktionsfaktoren um eine weitere bedeutende Ressource ergänzt werden würden. So gehören das Wissen⁵² und auch die Information⁵³ zur heutigen Definition von Produktionsfaktoren dazu. Problematisch ist, dass der Wertetreiber und Grundlage für Geistiges Eigentum, das Human Kapital, in der klassischen Ökonomie bisher kaum bis keine Beachtung erhält. Vielmehr geht es um rechtliche und steuerrechtliche Fragen. Somit werden immaterielle Wirtschaftsgüter degradiert zu einfachen Vermögenswerten ohne weitere Auswirkungen.⁵⁴ Diese Vorgehensweise ist im Hinblick auf Bewertungen in der Bilanz jedoch zu kurz gegriffen, werden doch ausschlaggebende Vermögenswerte nicht hinreichend mit einkalkuliert. Grund dafür könnte laut dem European Institute for Knowledge- and Value-Management A.s.b.l. (EIKV) sein, dass man sich bisher nicht genügend mit den Besonderheiten bezüglich immaterieller Güter auseinandergesetzt hat.⁵⁵ Dies betrifft z. B. den künstlich erzeugten Ausschlussmechanismus. Bei immateriellen Gütern *muss* dies erfolgen, da durch ihre *nicht* physische Substanz keine andere Möglichkeit besteht, andere davon auszuschließen und damit den Wert zu erhalten. Eine Hose als Beispiel für ein materielles Gut kann nur von einer Person konsumiert werden, wenn diese dafür bezahlt. Eine Information, welche z. B. in der Zeitung steht, kann aber von vielen Personen gelesen werden, ohne an Wert zu verlieren. Dafür muss eine weitere Person auch nicht unbedingt bezahlen. Somit muss also für immaterielle Güter ein Ausschluss künstlich erzeugt werden, sodass der Wert erhalten bleibt (vgl. 2.1.4).

Weiterhin werden durch den EIKV Information und Wissen, Humankapital sowie IP (Intellectual Property) Rechte als neue Produktionsfaktoren dargestellt, ergänzend zu den klassischen Produktionsfaktoren Arbeit, Boden und Kapital. IP Rechte sind von den genannten Faktoren noch am ehesten in die vorhandenen Marktstrukturen zu integrieren, da das Eigentum bzw. die Verfügungsgewalt zurechenbar ist. Außerdem können das Ausschluss- und Rivalitätsprinzip greifbar gemacht werden. Somit kann ein Preis über den

⁵¹ <https://www.gruenderlexikon.de/lexikon/wertschoepfung/> (abgerufen am 02.04.2017).

⁵² <http://www.welt-der-bwl.de/Produktionsfaktoren> (abgerufen am 02.04.2017).

⁵³ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/1260/produktionsfaktoren-v14.html> (abgerufen am 02.04.2017).

⁵⁴ <http://eikv.org/eikv/immaterielle-wirtschaftsgueter> (abgerufen am 01.03.2017).

⁵⁵ <http://eikv.org/eikv/immaterielle-wirtschaftsgueter> (abgerufen am 01.03.2017).

Markt gefunden werden.⁵⁶ Ein Beispiel hierfür sind Lizenzen für Software-Programme. Diese können durch eine Preisvorgabe (Ausschlussprinzip) und Kopierschutz (Rivalitätsprinzip) künstlich in den Marktmechanismus, welcher vollständig bei privaten Gütern vorhanden ist, erzeugt werden.

Die Preisfindung ist bei immateriellen Wirtschaftsgütern zumeist ein Problem, da sie in der klassischen Form nicht am Markt gehandelt werden. Denn es stellt sich als eine Herausforderung dar, ein immaterielles Gut wie Wissen, Information oder auch Humankapital am Markt anzubieten. Sie sind schwer zu identifizieren und somit ist das Eigentum und die Verfügungsgewalt ebenfalls schwer abzugrenzen. Die Folge daraus ist, dass kein Markt für diese Güter existiert und so keine Preisfindung stattfinden kann. Veranschaulicht werden die einzelnen Güterkategorien mit ihren Eigenschaften in Abbildung 5.⁵⁷

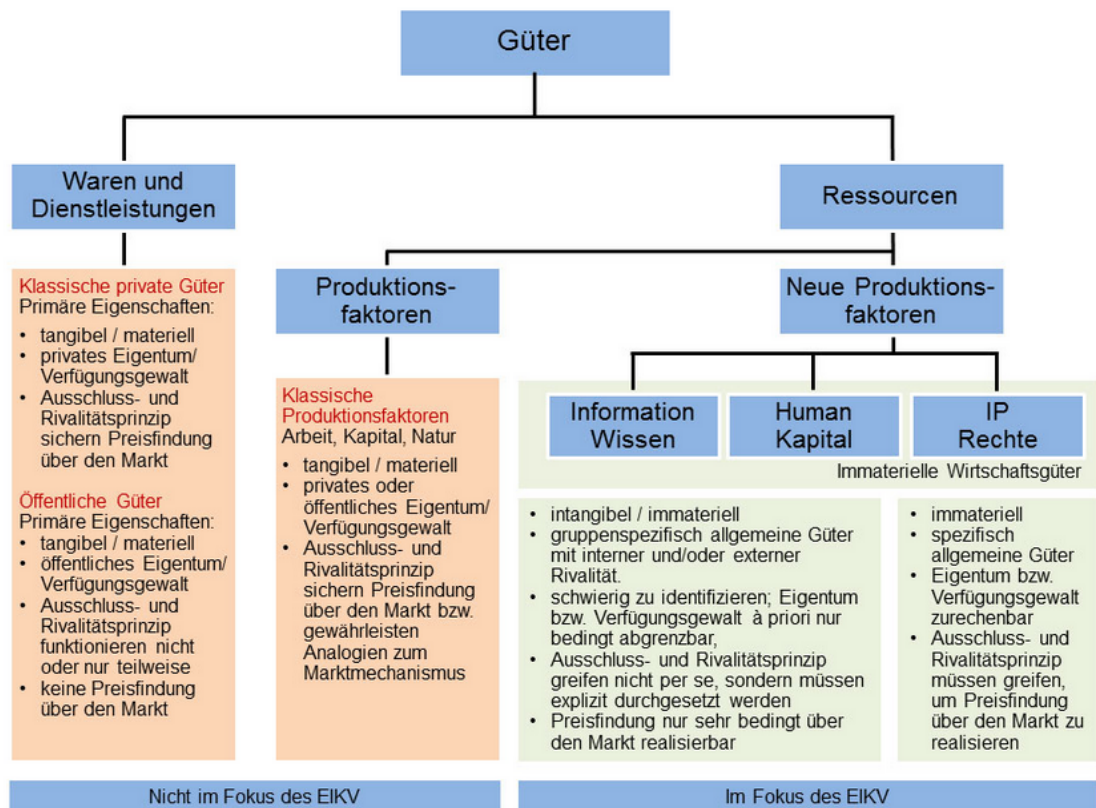


Abbildung 5: Gütersystematik des EIKV

Quelle: <http://eikv.org/eikv/immaterielle-wirtschaftsgueter/> (abgerufen am 01.03.2017).

⁵⁶ <http://eikv.org/eikv/immaterielle-wirtschaftsgueter/> (abgerufen am 01.03.2017).

⁵⁷ <http://eikv.org/eikv/immaterielle-wirtschaftsgueter/> (abgerufen am 01.03.2017).

In den folgenden Unterkapiteln werden die derzeitigen Bewertungsmethoden von immateriellen Vermögensgegenständen gemäß HGB und IFRS dargestellt.

3.2 HGB und IFRS

Seit den frühen 1970er Jahren wurde angestrebt, die Rechnungslegung international vergleichbar zu machen. In diesem Zuge wurde das International Accounting Standards Committee (IASC) gegründet. Dieses wird seit dem Jahre 2000 von der Europäischen Union unterstützt und wurde umbenannt in International Accounting Standards Board (IASB). Die Regeln, welche noch vom IASC erstellt wurden, heißen IAS (International Accounting Standards) und die Vorschriften des IASB werden IFRS (International Financial Reporting Standards) genannt.⁵⁸ Der Jahresabschluss der Gesellschaft, welcher auf nationaler Ebene ist, wird weiterhin nach HGB erstellt. Die Konzernabschlüsse von kapitalmarktorientierten oder auch börsennotierten Unternehmen in der EU müssen jedoch seit dem Geschäftsjahr 2005 nach den IFRS verfasst werden. Demnach müssten letztere Unternehmen beide Jahresabschlüsse erstellen. Da die beiden Regelwerke jeweils auf unterschiedlichen Grundsätzen basieren, werden die gleichen wirtschaftlichen Sachverhalte verschieden dargestellt.⁵⁹ So basieren die Vorschriften nach HGB auf dem Vorsichtsprinzip. Dieses hat den Gläubigerschutz als zentrale Aufgabe, welcher durch Maßnahmen zur Kapitalerhaltung erreicht werden soll. Die IFRS hingegen haben die Informationsfunktion für Investoren zum Grundsatz. Die *fair presentation* soll dem Anleger helfen, die wirtschaftliche Situation der Unternehmen durch eine transparente Darstellung besser bewerten und einschätzen zu können. Im Folgenden werden die beiden Bewertungsmethoden bezüglich der immateriellen Vermögensgegenstände näher dargestellt.⁶⁰

3.2.1 Bewertung nach HGB

Gemäß HGB gibt es keine Definition von immateriellen Vermögensgegenständen.⁶¹ Bezüglich der Bilanzierung wird lediglich allgemein darauf hingewiesen, dass Gegenstände auszuweisen sind, welche dazu bestimmt sind, dauerhaft dem Geschäftsbetrieb zu dienen

⁵⁸ http://www.ifrs-portal.com/Grundlagen/Was_sind_IFRS_IAS_01.htm#Was%20sind%20IFRS (abgerufen am 02.07.2017).

⁵⁹ Kohs, Christiane (2014): https://www.boeckler.de/pdf/mbf_ifrs_hgb_komplett.pdf, S. 1 (abgerufen am 05.04.2017).

⁶⁰ http://www.ifrs-portal.com/Grundlagen/Was_sind_IFRS_IAS_01.htm#Was%20sind%20IFRS (abgerufen am 02.07.2017).

⁶¹ Kohs, Christiane, S. 15 (abgerufen am 05.04.2017).

(§ 247 (2) HGB). Es wird zunächst zwischen selbst geschaffenen und entgeltlich erworbenen immateriellen Vermögensgegenständen unterschieden. Letztere unterliegen einem Aktivierungsgebot.⁶² Bezüglich der Aktivierung von selbst geschaffenen immateriellen Vermögensgegenständen des Anlagevermögens gab es eine Änderung ab dem 01.01.2010. Vor diesem Stichtag war es verboten, diese in die Bilanz aufzunehmen.⁶³

Nun gibt es gemäß § 248 (2) HGB ein Aktivierungswahlrecht für selbst geschaffene immaterielle Vermögensgegenstände unter der Voraussetzung, dass die Trennung zwischen Herstellungskosten für Forschung und Herstellungskosten für Entwicklung möglich ist (§ 255 (2a) S. 4 HGB). Weiterhin verboten zu aktivieren sind jedoch selbst geschaffene Marken, Drucktitel, Verlagsrechte, Kundenlisten oder Vergleichbares. Demnach dürfen gemäß § 255 (2a) S. 1 HGB nur Herstellungskosten aktiviert werden, welche in der Entwicklungsphase entstanden sind. Die Herstellungskosten aus der Forschungsphase sowie Vertriebskosten dürfen laut § 255 (2) S. 4 HGB jedoch nicht aktiviert werden. Das HGB definiert Entwicklung als Anwendung von Forschungsergebnissen oder (Anwendung) von anderem Wissen für die Neuentwicklung von Gütern oder Verfahren oder die Weiterentwicklung von Gütern oder Verfahren mittels wesentlicher Änderungen (§ 255 (2a) S. 2 HGB). Forschung hingegen ist die eigenständige und planmäßige Suche nach neuen wissenschaftlichen oder technischen Erkenntnissen oder Erfahrungen allgemeiner Art, über deren technische Verwertbarkeit und wirtschaftliche Erfolgsaussichten grundsätzlich keine Aussagen gemacht werden können (§ 255 (2a) S. 3 HGB). Letztere werden direkt als Aufwand erfasst.⁶⁴ Hieraus wird ersichtlich, warum Herstellungskosten aus der Forschungsphase nicht bilanziert werden dürfen: Forschung ist die Phase *vor* der Entwicklung. Sie ist also Voraussetzung, um die Entwicklungsphase erlangen zu können. Die Forschungszeit ist umfangreich und deshalb schwer kalkulierbar hinsichtlich Zeitumfang und Kosten. Viele Forschungsversuche können zudem ohne jegliches Ergebnis verlaufen und sind somit unbrauchbar. Anders gestaltet sich die Entwicklungsphase. Denn diese ist das Weiterverfolgen eines erfolgreichen Forschungsstranges und somit definierter. Es ist möglich, genauer abzuschätzen und abzugrenzen, welche Erfolge man mit der

⁶² Gergen, Thomas, S. 132.

⁶³ https://www.haufe.de/finance/finance-office-professional/buchfuehrungifrs-umstellung-412-besonderheiten-der-anlagenentwicklungsrechnungen-fuer-immaterielle-vermoegenswerte_i-desk_P111525_HI1094088.html (abgerufen am 02.07.2017).

⁶⁴ <https://www.rechnungswesen-portal.de/Fachinfo/Anlagevermoegen/Aktivierungspflicht-fuer-selbst-geschaffene-immaterielle-Vermoegensgegenstaende-des-Anlagevermoegens.html> (abgerufen am 02.04.2017).

Forschung und anschließenden Weiterentwicklung erreichen könnte. Des Weiteren ist zu beachten, dass die Aktivierung bereits zum Entwicklungsbeginn zu erfolgen hat. Sollte das Ende der Entwicklungsphase eingetreten sein, ist der Vermögensgegenstand bereits planmäßig über die Nutzungsdauer abzuschreiben. Im Falle, dass während der Entwicklungsphase eine Wertminderung absehbar würde, muss eine außerplanmäßige Abschreibung stattfinden.⁶⁵

Zusammenfassend bezieht sich die Erstbewertung immaterieller Vermögensgegenstände auf die Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten (§ 253 (1) S. 1 HGB). Die Folgebewertung basiert auf der planmäßigen Abschreibung über die Nutzungsdauer (§ 253 (3) HGB). Des Weiteren ist eine Neubewertung über die Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten nicht möglich, da diese um die Abschreibungen vermindert werden müssen (§ 253 (1) S. 1 HGB). Bezüglich der außerplanmäßigen Abschreibungen ist der Zeitraum für die Wertminderung entscheidend: ist sie zum Bilanzstichtag als eine dauerhafte Angelegenheit anzusehen, muss eine außerplanmäßige Abschreibung stattfinden. Ist sie nur vorübergehend, ist dies wiederum nicht zulässig (§ 253 (3) S. 3 HGB).⁶⁶

Die bisher beschriebenen Aspekte beziehen sich auf die Handhabung in der Handelsbilanz. Bezüglich der Steuerbilanz gibt es ein klares Bilanzierungsverbot für selbst geschaffene Vermögensgegenstände gemäß § 5 (2) EStG, sollten sie nicht zum Umlaufvermögen zuzurechnen sein (s. auch Abbildung 6).⁶⁷ Anders hingegen sieht es bei entgeltlich erworbenen immateriellen Vermögensgegenständen aus. Hier gibt es auch in der Steuerbilanz (§ 5 (2) EStG) ein Aktivierungsgebot.

⁶⁵ <https://www.rechnungswesen-portal.de/Fachinfo/Anlagevermoegen/Aktivierungspflicht-fuer-selbst-geschaffene-immaterielle-Vermögensgegenstaende-des-Anlagevermoegens.html> (abgerufen am 02.04.2017).

⁶⁶ vgl. Kohs, Christiane (2014): https://www.boeckler.de/pdf/mbf_ifrs_hgb_komplett.pdf, S. 17 (abgerufen am 05.04.2017).

⁶⁷ Gergen, Thomas, S. 133.

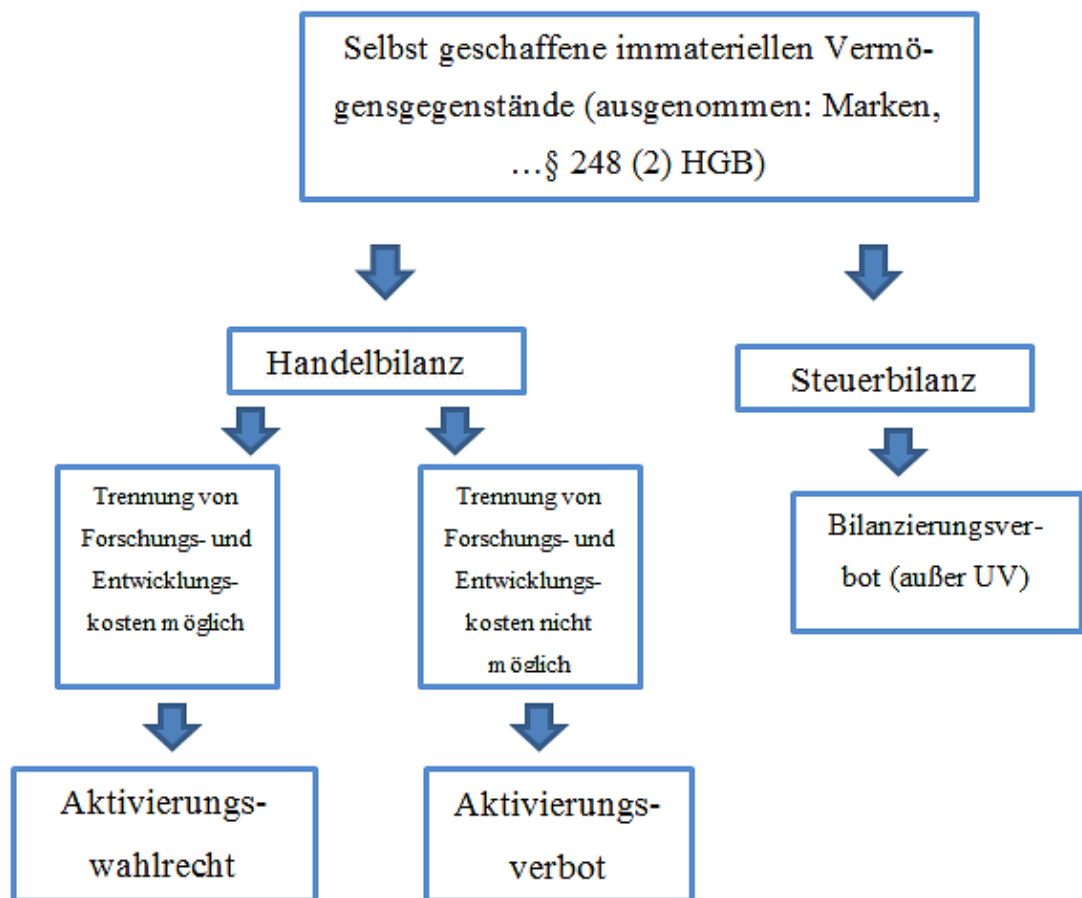


Abbildung 6: Bilanzierung selbst geschaffener immaterieller Vermögensgegenstände

Quelle: Eigene Darstellung.

3.2.2 Bewertung nach IFRS

In der IAS 38 werden die Vorschriften für immaterielle Vermögensgegenstände geregelt. Hier findet sich auch eine Definition dieser. Sie werden als nicht monetäre Vermögenswerte ohne physische Substanz, welche identifizierbar sind, erläutert. Die Identifikation bezieht sich dabei auf eine Möglichkeit der Separation bzw. darauf, dass die immateriellen Vermögensgegenstände auf einer vertraglichen oder rechtlichen Grundlage beruhen. Dabei wird der Vermögenswert noch näher erläutert als eine Ressource, welche aufgrund von Ereignissen aus der Vergangenheit in der Verfügungsmacht des Unternehmens steht

und von der in Zukunft ein wirtschaftlicher Nutzen erwartet wird. Als Beispiele werden Computersoftware, Patente, Urheberrechte und einige mehr genannt.⁶⁸

Des Weiteren besteht grundsätzlich eine Aktivierungspflicht für selbst erstellte immaterielle Vermögenswerte. Die Ausnahme würden explizite Verbote dieser bilden, welche analog dem HGB sind. So müssen Forschungskosten sofort als Aufwand erfasst werden (IAS 38.63). Außerdem können Entwicklungskosten nur dann aktiviert werden, wenn nachweisbar ist, dass das Unternehmen den immateriellen Vermögenswert fertig stellen und diesen zudem danach selbst nutzen oder veräußern kann. In diesem Zusammenhang steht der nachzuweisende zukünftige wirtschaftliche Nutzen (IAS 38.57). Ebenfalls konform mit den Regelungen des HGB ist die strikte Separation von Forschungs- und Entwicklungskosten. Sind diese nicht voneinander trennbar, müssen die gesamten Kosten als direkter Aufwand erfasst werden. Die Definitionen für Forschung und Entwicklung entsprechen im Wesentlichen denen des HGB. Dabei ist Forschung gemäß IAS 38.8 die eigenständige und planmäßige Suche mit der Aussicht, neue wissenschaftliche oder technische Erkenntnisse zu erlangen. Entwicklung ist hingegen die Anwendung der Forschungsergebnisse für die Produktion von neuen oder beträchtlich verbesserten Materialien, Vorrichtungen, Produkten, Verfahren, Systemen oder Dienstleistungen.⁶⁹

Bei der Erstbewertung gemäß IFRS für selbst erstellte immaterielle Vermögenswerte werden alle der Herstellung direkt zuordenbaren Kosten berücksichtigt (IAS 38.66). Die erworbenen immateriellen Vermögenswerte werden mit ihren Anschaffungskosten im Zeitpunkt des Zugangs aktiviert (IAS 38.24).⁷⁰

Bezüglich der Folgebewertung gibt es ein Wahlrecht zwischen der Anschaffungs- bzw. Herstellungskostenmethode und der Neubewertungsmethode. Ersterer beinhaltet ein Verbot von Wertsteigerungen, welche über die Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten hinausgehen. Im Falle des Vorliegens einer bestimmten Nutzungsdauer ist der Vermögenswert planmäßig über die angesetzte Nutzungsdauer abzuschreiben. Dabei ist keine Abschreibungsmethode vorgeschrieben. Sollte keine bestimmte Nutzungsdauer vorliegen, entfällt die planmäßige Abschreibung. Die Neubewertungsmethode ist eine in der Praxis

⁶⁸ vgl. Kohs, Christiane (2014): https://www.boeckler.de/pdf/mbf_ifrs_hgb_komplett.pdf, S. 15 (abgerufen am 05.04.2017).

⁶⁹ vgl. Kohs, Christiane (2014): https://www.boeckler.de/pdf/mbf_ifrs_hgb_komplett.pdf, S. 16 (abgerufen am 05.04.2017).

⁷⁰ vgl. Kohs, Christiane (2014): https://www.boeckler.de/pdf/mbf_ifrs_hgb_komplett.pdf, S. 17 (abgerufen am 05.04.2017).

kaum angewendete Methode, da häufig die Voraussetzungen für einen aktiven Markt nicht vorliegen. Dieser ist Bedingung, um in regelmäßigen Abständen die immateriellen Vermögenswerte mit dem jeweiligen beizulegenden Zeitwert zu bewerten. Sollte dieser höher sein als die Anschaffungs- bzw. Herstellungskosten, ist er ebenfalls so anzusetzen. Die regelmäßigen Bewertungen müssen nicht zwangsläufig zu jedem Bilanzstichtag stattfinden. Sondern sie sind immer so anzuwenden, dass der Buchwert nicht in einem zu hohen Maße vom Zeitwert abweicht (IAS 38.75).⁷¹

4 Arbeitnehmererfindungsrecht

Im bisherigen Dokument wurde zunächst über das Patent- und Gebrauchsmusterrecht im Allgemeinen gesprochen. Betrachtet man nun, wer heutzutage Erfindungen macht, sind es nicht mehr die Tüftler und Erfinder in ihren heimischen Kellern, die auf ihren nächsten genialen Einfall warten. Oder zumindest in einer verschwindend geringen Anzahl. Es sind Angestellte, welche Erfindungen im Rahmen ihrer Beschäftigung tätigen. So sind derzeit achtzig Prozent der Erfindungen, welche zum Patent angemeldet werden Arbeitnehmererfindungen.⁷² Dieser Sachverhalt bürdet Interessenkonflikte beider Parteien, da gemäß Arbeitsrecht die Erfindung dem Arbeitgeber gehört, gemäß Patentgesetz ist jedoch der Arbeitnehmer der rechtmäßige Eigentümer. So heißt es im § 6 PatG, dass das Recht auf das Patent der Erfinder oder sein Rechtsnachfolger hat. Ebenfalls von Bedeutung ist der dritte Satz: Haben mehrere die Erfindung unabhängig voneinander gemacht, so steht das Recht dem zu, der die Erfindung zuerst beim Patentamt angemeldet hat. Dies entspricht dem Anmelder-, Prioritäts- oder auch Ordnungsprinzip.⁷³ Gegenteilig hierzu ist das Erfinderprinzip, welches nur dem wahren Erfinder das Recht an der Erfindung zugesteht, unabhängig vom Anmeldezeitpunkt. Letzteres war teilweise in der kurzfristigen Vergangenheit im Ausland anzutreffen.⁷⁴

Summa summarum ist das Ziel des Arbeitnehmererfindungsgesetzes, diesen Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen in beiderseitigem Einverständnis zu lösen.⁷⁵

⁷¹ vgl. Kohs, Christiane (2014): https://www.boeckler.de/pdf/mbf_ifrs_hgb_komplett.pdf, S. 18 (abgerufen am 05.04.2017).

⁷² Gergen, Thomas, S. 271.

⁷³ Gergen, Thomas, S. 136.

⁷⁴ https://www.patente-stuttgart.de/index.php?page=publikationen_01003 (abgerufen am 25.05.2017).

⁷⁵ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/> (abgerufen am 09.04.2017).

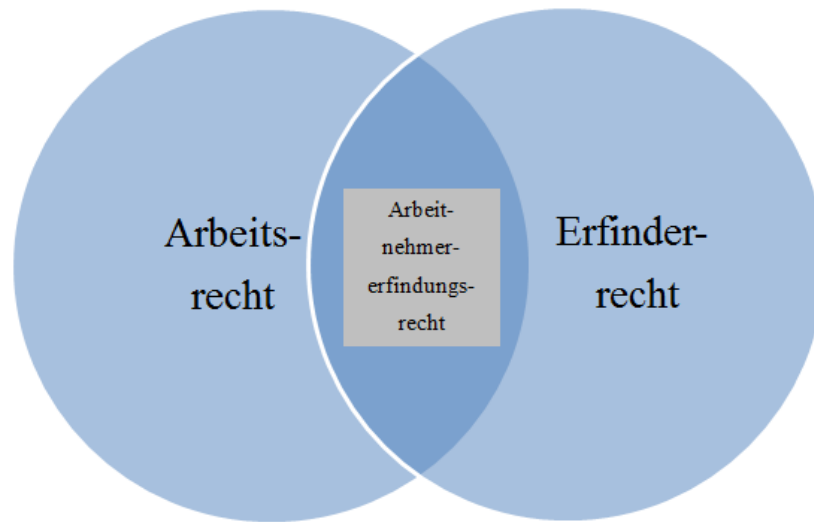


Abbildung 7: Schnittmenge Arbeitnehmererfindungsrecht

Quelle: Eigene Darstellung.

Im Folgenden werden die wichtigsten Punkte des Arbeitnehmererfindungsgesetzes (ArbnErfG) dargestellt und um praxisrelevante Aspekte ergänzt.

4.1 Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

Im ersten Abschnitt des ArbnErfG werden der Anwendungsbereich sowie die Begriffsbestimmungen festgelegt. Der Anwendungsbereich des ArbnErfG beinhaltet Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern sowohl im privaten als auch im öffentlichen Dienst sowie von Beamten und Soldaten (§ 1 ArbnErfG). Des Weiteren umfasst das Gesetz nur Erfindungen, welche patent- oder gebrauchsmusterfähig sind (§ 2 ArbnErfG). Damit sind zum Beispiel Designentwürfe (Geschmacksmuster) oder Namensfindungen (Marken) ausgeschlossen.⁷⁶ Eine Ausnahme bilden die technischen Verbesserungsvorschläge, welche zwar auch nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind, jedoch auch unter dieses Gesetz fallen (§ 3 ArbnErfG). Ebenfalls zum ersten Abschnitt des ArbnErfG gehörend, sind die Definitionen der Diensterfindung und freien Erfindung, welche aufgrund ihrer Bedeutsamkeit in einem eigenen Unterpunkt beleuchtet werden.

⁷⁶ http://www.hertin.de/files/swissy/img/Fotos-Hertin/Blogbeitraege/Leitfaden%20zum%20Arbeitnehmererfindergesetz_2013_Hertin&Partner.pdf ; S. 2 (abgerufen am 09.04.2017).

4.2 Diensterfindungen und freie Erfindungen

Das Gesetz unterscheidet zwei Arten von Erfindungen: Diensterfindungen (auch gebundene Erfindungen genannt) und freie Erfindungen (§ 4 (1) ArbNErfG). Diensterfindungen sind während der Dauer des Arbeitsverhältnisses entstanden. Entweder aus der Tätigkeit im Betrieb bzw. aus der Verwaltung heraus oder aufgrund von Erfahrungen oder Arbeiten aus dem Betrieb oder der Verwaltung (§ 4 (2) ArbNErfG). Dabei ist es irrelevant, ob die Idee zur Erfindung während der Arbeitszeit, zu Hause oder im Urlaub entstanden ist. Sobald die vorherigen genannten Aspekte zutreffen, handelt es sich um eine Diensterfindung.⁷⁷

Alle Erfindungen von Arbeitnehmern, die nicht den in Absatz zwei genannten Punkten entsprechen, sind freie Erfindungen (§ 4 (3) ArbNErfG). Ferner wird in § 4 (4) ArbNErfG darauf hingewiesen, dass die Absätze 1-3 des § 4 ebenso für Beamte und Soldaten gelten.

4.3 Meldepflicht

Meldepflichtig ist grundsätzlich jeder Arbeitnehmer, der eine Erfindung gemacht hat. Organmitglieder wie ein Vorstand oder Geschäftsführer sowie freie Mitarbeiter sind von dieser Regelung ausgeschlossen. Bei Forschungsk Kooperationen mit universitären Einrichtungen gibt es spezielle Regelungen.⁷⁸ Gemäß § 5 ArbNErfG muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber unverzüglich melden, sollte er eine Diensterfindung gemacht haben. Dies muss in Textform erfolgen und es muss eindeutig daraus hervorgehen, dass es sich um eine Erfindungsmeldung handelt. Ferner wird darauf hingewiesen, dass diese bei mehreren Erfindern, welche an *einer* Erfindung beteiligt sind, auch zusammen erfolgen kann. Der Arbeitgeber wiederum muss den Eingang der Erfindungsmeldung ebenfalls unverzüglich dem Arbeitnehmer in Textform bestätigen (§ 5 (1) ArbNErfG).

Bezüglich der Erfindungsmeldung gibt es bestimmte inhaltliche Punkte, welche enthalten sein müssen. So muss die technische Aufgabe beschrieben werden sowie die Lösung dieser und zuletzt das Zustandekommen der Diensterfindung (§ 5 (2) ArbNErfG). Außerdem muss diese Meldung die Weisungen bzw. Richtlinien des Betriebes, Erfahrungen bzw.

⁷⁷ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/> (abgerufen am 09.04.2017).

⁷⁸ http://www.hertin.de/files/swissy/img/Fotos-Hertin/Blogbeitraege/Leitfaden%20zum%20Arbeitererfindergesetz_2013_Hertin&Partner.pdf, S. 3 (abgerufen am 09.04.2017).

Arbeiten des Betriebes, die Namen der Mitarbeiter und Art und Umfang ihrer Beteiligung an der Erfindung enthalten. Weiter muss der Eigenanteil des meldenden Mitarbeiters aus den Aufzeichnungen hervorgehen. Sollte die Erfindungsmeldung *nicht* ordnungsgemäß sein und der Arbeitgeber nicht innerhalb von zwei Monaten dies bemängeln, gilt die Meldung trotzdem als gültig (§ 5 (3) ArbNErfG).

Nach der Erfindungsmeldung hat der Arbeitgeber eine Frist von vier Monaten, um die Erfindung an den Arbeitnehmer in Textform freizugeben. Wird keine entsprechende Freigabe erteilt, so ist die Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber erfolgt (§ 6 (2) ArbNErfG).

Fristen

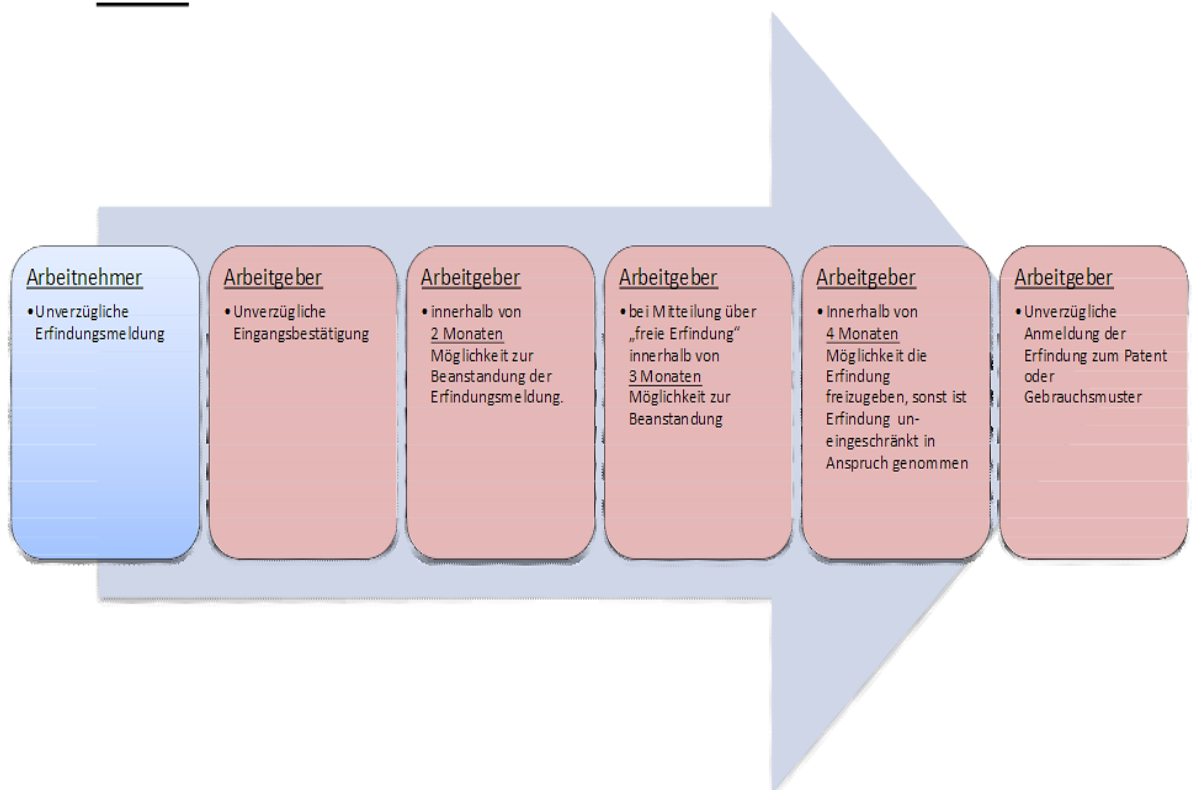


Abbildung 8: Fristen Arbeitnehmererfindungsgesetz

Quelle: http://www.hertin.de/files/swissv/img/Fotos-Hertin/Blogbeitraege/Leitfaden%20zum%20Arbeitnehmererfindergesetz_2013_Hertin&Partner.pdf, S. 5 (abgerufen am 09.04.2017).

4.4 Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber

Im Falle der Inanspruchnahme werden alle vermögensrechtlichen Anteile an der Dienstleistung, welche neben den persönlichkeitsrechtlichen Teilen aus dem Erfinderrecht hervorgehen, auf den Arbeitgeber übertragen (§ 7 (1) ArbNErfG; vgl. 2.1.5). Als Ausgleich dazu hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmererfinder eine angemessene Vergütung zu zahlen, sobald er die Dienstleistung in Anspruch genommen hat (§ 9 (1) ArbNErfG).

Dabei bestimmen die wirtschaftliche Verwendbarkeit, die Aufgaben und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie der Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Dienstleistung die Höhe der Vergütung (§ 9 (2) ArbNErfG).

Grundlage für den Vergütungsanspruch ist die Tatsache, dass der Arbeitgeber ein Monopolrecht an der Dienstleistung erhält. Somit hat dieser einen Wettbewerbsvorsprung gegenüber der Konkurrenz. Diese Aspekte beschreiben im Wesentlichen das hier herrschende Monopolprinzip.⁷⁹ Darauf folgt, dass der Arbeitererfinder das Recht hat, einen Anteil der wirtschaftlichen Vorteile zu erhalten, welche aus der Dienstleistung entstanden sind.⁸⁰

Pauschal kann festgestellt werden, dass je niedriger die Stellung des Arbeitnehmers im Unternehmen ist, desto höher ist auch die Vergütung. Dies begründet sich zum einen daran, dass von einem Mitarbeiter in einer höheren Position im Unternehmen grundsätzlich mehr Leistung erwartet wird. Zum anderen hat ein solcher Mitarbeiter mehr Einblicke in den Betrieb bezüglich Erzeugung und Entwicklung, sodass mehr Wissen und Kenntnisse vorhanden sind, um eine Idee für eine Erfindung zu bekommen.⁸¹

4.5 Vergütungsberechnung

Die Berechnung der Vergütung kann mit Hilfe der *Richtlinien für die Vergütung von Arbeitererfindern im privaten Dienst* kalkuliert werden (§ 11 ArbNErfG). Sie ist jedoch nicht rechtlich bindend und Kritikerstimmen zufolge auch nicht eindeutig definiert.⁸² Dabei soll die Art und Höhe der Vergütung in einer angemessenen Frist nach der Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber festgestellt und zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemäß § 12 (1) ArbNErfG vereinbart werden. Der zweite Absatz spezifiziert diese Regelung für den Fall, dass mehrere Erfinder beteiligt gewesen sind. Dann wird jeder separat vergütet (§ 12 (2) ArbNErfG). Sollten Unstimmigkeiten zwischen den beteiligten Parteien über die Höhe der Vergütung herrschen, kann der Arbeitgeber diese eigenständig festsetzen und hat diese dann auch anschließend zu zahlen (§ 12 (3) ArbNErfG).

⁷⁹ Rüge, Lars, S. 10.

⁸⁰ Trimborn, Michael (2013): Arbeitererfindungsrecht, S. 59.

⁸¹ <https://info.legal-patent.com/de/Arbeitererfindung-Kalkulator-Erfinderverguetung/?gclid=CIHx9bvRsNMCFQIL0wod9s8EnA#kalkulator> (abgerufen am 20.04.2017).

⁸² <http://www.arbeitererfindungsgesetz.com/verguetungshoehe/> (abgerufen am 20.04.2017).

Spätestens nach drei Monaten seit Bestehen des Schutzrechts muss die Vergütung gezahlt werden gemäß § 12 (3) ArbNErfG. Auch im Falle, dass das Schutzrecht noch nicht rechts-gültig ist, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine vorläufige Vergütung.⁸³ An die- ser Stelle sei erwähnt, dass im Falle einer später festgestellten Schutzunfähigkeit, der Ar- beitererfinder kein Recht mehr auf Vergütung ab diesem Zeitpunkt hat. Die bis dato gezahlte vorläufige Vergütung muss der Arbeitnehmer jedoch nicht zurückzahlen.⁸⁴

Ist nun der Arbeitnehmer nicht einverstanden mit der festgesetzten Höhe der Vergütung, kann er innerhalb von zwei Monaten widersprechen (§ 12 (4) ArbNErfG). Ferner sei er- wähnt, dass im Falle von mehreren Erfindern die Festsetzung nicht verbindlich wird, wenn mindestens einer mit seinem Anteil an der Vergütung unzufrieden ist. Dann kann der Arbeitgeber die Vergütung aller Beteiligten neu festlegen (§ 12 (5) ArbNErfG). Diese Aspekte sind insofern von Bedeutung, da in der Praxis des Öfteren dem Arbeitnehmer eine zu niedrige Vergütung gezahlt wird.⁸⁵ Eine höhere Vergütung kann notfalls auch rechtlich durchgesetzt werden gemäß § 38 ArbNErfG. Sollten die Ansprüche nicht ver- jährt sein, können sie auch nachträglich eingeklagt werden.⁸⁶ Die entsprechende Verjäh- rungsfrist beträgt drei Jahre nach Kenntnis und spätestens zehn Jahre nach Zustandekom- men der Arbeitererfindung.⁸⁷

4.5.1 Methoden zur Ermittlung des Erfindungswertes

Wie eingangs erwähnt richten sich die Vergütungsberechnungen in der Regel nach den *Richtlinien für die Vergütung von Arbeitererfindern im privaten Dienst* (§ 11 Arb- nErfG). In diesen werden drei Methoden zur Ermittlung des Erfindungswertes offeriert, welche im Folgenden erläutert werden:

- Schätzung des Erfindungswertes (Richtlinie 13)
- Erfassbarer betrieblicher Nutzen (Richtlinie 12)
- Lizenzanalogie (Richtlinie 6-11)

⁸³ http://www.hertin.de/files/swissy/img/Fotos-Hertin/Blogbeitraege/Leitfaden%20zum%20Arbeitererfindergesetz_2013_Hertin&Partner.pdf (abgerufen am 09.04.2017).

⁸⁴ Hausmann, Hans-Christian (2011): Das Arbeitererfindungsrecht in Deutschland und Großbritannien – Eine Rechtsvergleichung, S. 47.

⁸⁵ <http://www.arbeitererfindungsgesetz.com/erfindungsverguetung/> (abgerufen am 09.04.2017).

⁸⁶ <http://www.arbeitererfindungsgesetz.com/erfindungsverguetung/> (abgerufen am 09.04.2017).

⁸⁷ <http://bbs-law.de/2013/08/unwirksame-abgeltungsklauseln-fuer-arbeitererfindungen-was-mues-sen-arbeitnehmer-tun-um-ansprueche-zu-sichern/> (abgerufen am 21.04.2017).

Die Berechnungsmethode des Schätzens des Erfindungswertes kann genutzt werden, wenn die üblichen Verfahren nicht anwendbar sind. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn es bisher keine vergleichbaren Fälle gab oder weil ein Nutzen nicht bewertet werden kann. Letzteres wäre zum Beispiel, wenn die Erfindung nicht selbst vom Betrieb genutzt werden würde sondern von Dritten oder auch wenn sie zum derzeitigen Zeitpunkt gar nicht genutzt würde.⁸⁸ Somit muss letztendlich der Wert der Erfindung geschätzt werden. Dies wäre der Preis, welcher der Betrieb hätte zahlen müssen, wenn es am freien Markt verfügbar gewesen wäre. Es können auch Preise aus Branchenvergleichen zur Ermittlung hinzugezogen werden.⁸⁹

Bei der Methode des erfassbaren betrieblichen Nutzens wird die innerbetriebliche Ersparnis mit dem äußeren Stand der Technik verglichen. Zur Veranschaulichung folgt ein vereinfachtes Rechenbeispiel:

Kosten für altes Verfahren im Betrieb: 100 Euro / Stück

Kosten für ein am Markt vorhandenes Verfahren: 80 Euro / Stück

Kosten für neues Verfahren im Betrieb: 60 Euro / Stück

Die Ersparnis mit Hilfe des neuen Verfahrens beträgt hier 20 Euro (80 Euro – 60 Euro), da am Markt bereits eine günstigere als die derzeit im Betrieb vorhandene Methode existiert. Da sich in der Praxis diese Methode als sehr aufwendig darstellt, wird sie weniger genutzt. Sie kann zum Beispiel als Anhaltspunkt genutzt werden, sollte man einen Richtwert benötigen, wie viel ein Marktteilnehmer für die Überlassung der Erfindung zahlen würde.⁹⁰

Die am häufigsten verwendete Methode ist die Lizenzanalogie, da sie verhältnismäßig einfacher und zuverlässiger als die anderen genannten Berechnungsmethoden ist sowie spiegelt sie am besten wieder, wie viele wirtschaftliche Vorteile der Arbeitgeber tatsächlich durch die Diensterfindung erzielt hat.⁹¹ Die Basis bildet dabei der Erfindungswert, welcher analog dem Kaufpreis oder der Lizenzgebühr ist, würde die Erfindung von einem

⁸⁸ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/verguetungshoehe/> (abgerufen am 20.04.2017).

⁸⁹ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/verguetungshoehe/> (abgerufen am 20.04.2017).

⁹⁰ Trimborn, Michael, S. 69, 70.

⁹¹ Trimborn, Michael, S. 69.

freien Erfinder abgekauft werden. Daraus leitet sich der Name dieser Berechnungsmethode *Lizenzanalogie* ab.⁹² Sobald ein Umsatz mit der Erfindung in Zusammenhang steht, wird die Lizenzanalogiemethode verwendet. Dies geschieht häufig, da die Erfindung zu meist in Form eines Produkts oder einer Dienstleistung am Markt verkauft wird.⁹³ Auch wenn im Nachhinein zusätzlich oder später ausschließlich die Erfindung nur noch innerbetrieblich genutzt wird⁹⁴, findet diese Methode gemäß der Richtlinie 39, Anwendung. Die Berechnung erfolgt mittels folgender Formeln:

$$V = E \cdot A$$

V = die zu zahlende Vergütung

E = der Erfindungswert

A = der Anteilsfaktor in Prozent

Des Weiteren wird der Erfindungswert E weiter definiert:

$$E = B \cdot L$$

B = Bezugsgröße

L = Lizenzsatz in Prozent

Zusammengefasst lautet die Endformel:

$$V = B \cdot L \cdot A$$

Die Bezugsgröße B wird in der Regel durch den Umsatz, welcher durch die Erfindung erzielt wurde, dargestellt. Dieser kann auf einen bestimmten Zeitraum z. B. ein Jahr bezogen sein. Der Lizenzsatz L hängt von der jeweiligen Branche ab und stellt den prozentualen Anteil des Erfindungswertes am Gesamtumsatz dar. Ist also der Lizenzsatz beispielweise 3 % und der Umsatz 100.000,- EUR, so begründet der Erfindungswert 3000,- EUR am gesamten Umsatz.⁹⁵ Diese branchenbedingten Lizenzsätze sind ebenfalls in den Richtlinien, hier Richtlinie 10, zu finden. Der Anteilsfaktor A setzt sich aus drei Kompo-

⁹² https://www.patente-stuttgart.de/index.php?page=publikationen_01005 (abgerufen am 25.05.2017).

⁹³ https://www.patente-stuttgart.de/index.php?page=publikationen_01005 (abgerufen am 25.05.2017).

⁹⁴ Trimborn, Michael, S. 70.

⁹⁵ https://www.patente-stuttgart.de/index.php?page=publikationen_01005 (abgerufen am 25.05.2017).

nenten gemäß Richtlinie 30 zusammen: die Stellung der Aufgabe (a), Lösung der Aufgabe (b) sowie die Aufgabe und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb (c). Je nachdem werden verschiedene Punkte verteilt. Bei der Stellung der Aufgabe (a) hängt die Punktevergabe davon ab, wie stark der Betrieb den Erfinder auf die Lösung hingeführt hat. Je stärker der betriebliche Einfluss ist, desto geringer ist die Wertzahl nach Richtlinie 31. Bei der Lösung oder Erfüllung der Aufgabe (b) wird ebenfalls eine geringere Wertzahl berechnet, je höher der betriebliche Anteil ist (Richtlinie 32). Bezüglich der letzten Komponente (c) ist die Wertzahl umso höher, desto geringer die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb ist. Dies ist durch die erwartete Leistung bezüglich der Position im Unternehmen begründet sowie die Möglichkeit von Einblicken in den Betrieb, welche umso höher ist, desto höher auch die Stellung im Betrieb (Richtlinien 33, 34). Zur Veranschaulichung folgt ein Beispiel zur Berechnung der Erfindungsvergütung gemäß der Methode der Lizenzanalogie.

Zur Wiederholung die Formel: $V = B \cdot L \cdot A$

Die Bezugsgröße **B** sei ein Umsatz von **100.000,- Euro**

Der Lizenzsatz **L** der chemischen Industrie betrage zwischen **1 und 4 %**

Der Anteilfaktor **A**, bestehend aus **a + b + c** setze sich wie folgt zusammen. Dabei sind die Wertzahlen den jeweiligen Richtlinien zu entnehmen.

a) Stellung der Aufgabe: (Richtlinie 31)

1. weil der Betrieb Ihnen eine Aufgabe unter unmittelbarer Angabe des beschriebenen Lösungsweges gestellt hat. : **Wertzahl 1**

b) Erfüllung der Aufgabe (Richtlinie 32)

1. Die Lösung wird mit Hilfe der dem Erfinder beruflich geläufigen Überlegungen gefunden.
2. Sie wird auf Grund betrieblicher Arbeiten oder Kenntnisse gefunden.
3. Der Betrieb unterstützt den Erfinder mit technischen Hilfsmitteln.

Alle drei Punkte treffen zu: **Wertzahl 1**

c) Aufgabe und Stellung im Betrieb (Richtlinie 33)

Sie sind Arbeitnehmer, der im Wesentlichen ohne Vorbildung für die im Betrieb ausgeübte Tätigkeit ist (z. B. ungelernte Arbeiter, Hilfsarbeiter, Angelernte, Lehrlinge). : **Wertzahl 8**

Der Anteilfaktor **A** berechnet sich aus (a) **1** + (b) **1** + (c) **8** = **10**

Die Tabelle gemäß Richtlinie 37 gibt Aufschluss welche Wertzahl den Anteilfaktor **A** in Prozent ergibt (s. Abb. 9).

Tabelle

(37) Für die Berechnung des Anteilsfaktors gilt folgende Tabelle:

a+b+c	=	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	(20)
A	=	2	4	7	10	13	15	18	21	25	32	39	47	55	63	72	81	90	(100)

Abbildung 9: Tabelle Anteilfaktor

Quelle: Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst.

In dem hiesigen Beispiel mit einer Gesamtwertzahl von 10 sind es **21 %**.

Die Formel kann nun wie folgt bestückt werden:

$$V = B \cdot L \cdot A$$

$$V = 100.000 \text{ Euro} \cdot (1/2/3/4 \%) \cdot 21\%$$

→ Es ist jeweils für jeden Prozentsatz die Formel zu berechnen:

$$V = 100.000 \text{ Euro} \cdot 1 \% \cdot 21 \% = 210 \text{ Euro}$$

$$V = 100.000 \text{ Euro} \cdot 2 \% \cdot 21 \% = 420 \text{ Euro}$$

$$V = 100.000 \text{ Euro} \cdot 3 \% \cdot 21 \% = 630 \text{ Euro}$$

$$V = 100.000 \text{ Euro} \cdot 4 \% \cdot 21 \% = 840 \text{ Euro}$$

Aus den Summen wird der Mittelwert (Arithmetisches Mittel) gebildet:

$$\Sigma = 2100 \text{ Euro} / 4 \text{ (4 Berechnungen)} = 525 \text{ Euro}$$

Dieser Berechnung zufolge hat der Erfinder einen Vergütungsanspruch von 525 Euro. Im Falle von Miterfindern wäre dies anteilig aufzuteilen. Z. B. seien es zwei Erfinder gewesen, welche gleichhoch beteiligt gewesen wären, bekäme ein Jeder 262,50 Euro.⁹⁶

Da Wissen und Kenntnisse über Patent- und Arbeitsrecht von Nöten sind, empfiehlt es sich einen fachkundigen Anwalt hinzuzuziehen. Denn die Unkenntnis über die Gesetzesgrundlage, die des Arbeitnehmererfindungsgesetzes, ist vor allem in kleinen und mittelständigen Unternehmen ein Problem, welches zu Lasten der Arbeitnehmererfinder geht. In forschungsintensiven, großen Unternehmen existiert meist eine eigenständige Rechts- bzw. Patentabteilung, sodass das zuvor erläuterte Problem hier in der Regel nicht auftritt. Sicherlich gibt es auch Fälle, in denen der Arbeitgeber Kenntnis über das Gesetz hat, es jedoch absichtlich vor unwissenden Arbeitnehmern verschweigt, um die daraus resultierenden Pflichten zu umgehen.⁹⁷

4.5.2 Alternative Vergütungssysteme

Summa summarum erscheint die Theorie zunächst klar und ersichtlich, wird aber in der Praxis häufig als bürokratisch, aufwendig und schwer umsetzbar, vor allem die Vergütung und ihre jährliche aufwendige Berechnung betreffend, wahrgenommen.⁹⁸ Ein weiterer Aspekt in diesem Zusammenhang sei der hohe Verwaltungsaufwand und die Kosten⁹⁹, nicht zuletzt für die Patentanmeldung.¹⁰⁰ Beispielhaft für den Verwaltungsaufwand sei die Freigabe der Erfindung an den Arbeitnehmer für alle Länder zu nennen, in denen keine Patentanmeldung durch den Arbeitgeber beabsichtigt ist. Da eine Anmeldung in den meisten Ländern der Welt möglich ist, gestaltet dies sich ebenfalls als eine immens aufwendige Pflicht für den Arbeitgeber.¹⁰¹

Aus dieser Problematik heraus haben sich in der Praxis diverse alternative Vergütungssysteme entwickelt. So gibt es zum Beispiel unternehmensinterne Vergütungsrichtlinien, welche vom Arbeitgeber festgelegt werden. Ziel ist es, die Komplexität des Sachverhaltes

⁹⁶ Teilaspekte zur Kalkulation genutzt aus: <https://info.legal-patent.com/de/arbeitnehmererfindung-kalkulator-erfinderverguetung/> (abgerufen am 20.04.2017).

⁹⁷ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/unkenntnis-ueber-arbeitnehmererfindergesetz/> (abgerufen am 19.04.2017).

⁹⁸ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/pauschalverguetung/> (abgerufen am 19.04.2017).

⁹⁹ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/patentanmeldung/> (abgerufen am 19.04.2017).

¹⁰⁰ <http://www.automationnet.de/filesserver/henrich/files/1188.pdf> (abgerufen am 19.04.2017).

¹⁰¹ <http://www.automationnet.de/filesserver/henrich/files/1188.pdf> (abgerufen am 19.04.2017).

zu reduzieren. Diese Art der Vergütungssystematik ist jedoch problematisch in der Hinsicht, dass die gesetzlichen Vorgaben wie z. B. § 22 ArbNErfG dennoch eingehalten werden müssen. Der Arbeitnehmer ist also nicht schlechter zu stellen als die gesetzlichen Vorgaben.¹⁰²

Eine weitere Alternative stellen Pauschalvergütungssysteme dar. Diese sind gekennzeichnet durch ein- oder auch mehrmalige Pauschalzahlungen, welche der Arbeitnehmer für seine Erfindung vom Arbeitgeber erhält. Aufgrund der Transparenz und der zeitnahen Zahlung ist für beide Parteien diese Systematik oft eine beliebte Lösung. Nachteilig ist wiederum die mögliche Gefahr der Unbilligkeitsgrenze gemäß § 23 ArbNErfG, da die pauschalierten Zahlungen zum Teil unabhängig vom tatsächlichen Erfindungswert berechnet werden. Dies ist begründet durch die komplexe Berechnung, welcher durch diese Pauschalvergütung entgangen werden will. Ein Arbeitgeberisiko, welches in diesem Zusammenhang noch zu nennen ist, sind die schwer zu kalkulierbaren zukünftigen Erträge. Da der Arbeitnehmer vorläufige Zahlungen im Nachhinein nicht zurückzahlen muss und auch bei zu niedrigen Beträgen eine Korrektur zu seinen Gunsten verlangen kann, trägt der Arbeitgeber dieses unternehmerische Risiko. Somit ist diese Alternative nicht für Erfindungen zu empfehlen, welche nahezu keine Anhaltspunkte bezüglich ihres tatsächlichen wirtschaftlichen und technischen Wertes und deren zukünftigen Entwicklung haben.¹⁰³

Ein letztes alternatives Vergütungssystem stellen die *Incentive-Systeme* dar. Dies sind sogenannte Anreizsysteme, welche in verschiedenen Arten und Weisen existieren. Vor allem in größeren Unternehmen sind sie anzutreffen. Die häufigste Form beinhalten mehrere zeitlich gestaffelte Pauschalzahlungen sowie die übliche gesetzliche laufende Vergütung. Vorteilhaft ist hierbei die frühzeitige und nutzungsunabhängige Honorierung für den Arbeitnehmer, woraufhin dieser zu weiteren innovativen Erfindungen angespornt werden könnte. Incentive-Programme sind vor allem dafür bekannt, dass neben den Vergütungen auch ein Abkauf von gesetzlichen Formalpflichten des Arbeitgebers Teil der Vereinbarung sind. So kann Verwaltungsaufwand und auch Kosten eingespart werden,

¹⁰² <http://www.gkd-rechtsanwaelte.de/publikation/verguetung-von-arbeitnehmererfindungen-in-der-praxis/> (abgerufen am 10.07.2017).

¹⁰³ <http://www.gkd-rechtsanwaelte.de/publikation/verguetung-von-arbeitnehmererfindungen-in-der-praxis/> (abgerufen am 10.07.2017).

wenn z. B. die Pflicht zur Inlandsanmeldung nicht mehr nötig ist.¹⁰⁴ Dies ist gesetzeskonform, solange diese Vereinbarung nicht pauschal im Arbeitsvertrag genannt ist, sondern *nach* einer Erfindungsmeldung eigens für eine bestimmte Erfindung in einem Vertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart wird. Dies wiederum bürgt das Risiko, dass der Arbeitnehmer nicht genug Kenntnisse über die Materie haben könnte und somit nicht genau weiß, welche Folgen dies für ihn haben könnte.¹⁰⁵ Sollte jedoch die Abweichung zwischen dem gesetzlichen Vergütungsanspruch und dem tatsächlich gezahlten Entgelt zu hoch sein, können diese noch *ex tunc* (rückwirkend) erlangt werden¹⁰⁶, wie bereits bei der Alternative der Pauschalvergütungssysteme geschildert wurde. Dies kann des Öfteren der Fall sein, da oft zukünftige Erträge, welche aus der Erfindung heraus resultieren, zunächst nicht genau abschätzbar sind.¹⁰⁷

Zur Vereinfachung der Thematik auf gesetzlicher Ebene wurde bereits im Jahre 2001 ein Referentenentwurf von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite gemeinsam bezüglich eines gesetzlichen Pauschalvergütungssystems erarbeitet.¹⁰⁸ Demzufolge sollte der Arbeitnehmer bei Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber 250 Euro erhalten, bei Anmeldung für ein Schutzrecht sollten weitere 500 Euro gezahlt werden und weitere Zahlungen bei Anmeldungen im Ausland, bei Verwertung und weiteren Situationen.¹⁰⁹ Dieser Entwurf wurde jedoch 2009 von den Gewerkschaften mit der Begründung abgelehnt, dass die Arbeitgeber besser gestellt werden würden als die Arbeitnehmer. Somit wurden die komplexen Regelungen wie zuvor erläutert, bis dato beibehalten.¹¹⁰

4.6 Schutzrechtsanmeldung

Ist die Diensterfindung ordnungsgemäß an den Arbeitgeber übergegangen, ist er alleine verpflichtet und berechtigt die Erfindung im Inland zum Patent oder Gebrauchsmuster anzumelden. Dies muss unverzüglich geschehen gemäß § 13 (1) ArbNErfG. Mittels eines

¹⁰⁴ <http://www.gkd-rechtsanwaelte.de/publikation/verguetung-von-arbeitnehmererfindungen-in-der-praxis/> (abgerufen am 10.07.2017).

¹⁰⁵ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/patentanmeldung/> (abgerufen am 19.04.2017).

¹⁰⁶ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/pauschalverguetung/> (abgerufen am 19.04.2017).

¹⁰⁷ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/pauschalverguetung/> (abgerufen am 19.04.2017).

¹⁰⁸ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/kritik-am-arbnerfg/> (abgerufen am 10.07.2017).

¹⁰⁹ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/verguetungssystem-entwurfs/> (abgerufen am 10.07.2017).

¹¹⁰ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/folgen-des-entwurfs/> (abgerufen am 19.04.2017).

Formulars, auf welchem deutlich der Rechtsübergang vom Arbeitnehmer auf den Arbeitgeber erkennbar ist, kann die Anmeldung beim Patentamt erfolgen (s. Abb. 10).

Das Recht auf das Patent ist auf den Anmelder übergegangen durch:
 (z.B. Erfinder ist/sind der/die Anmelder, Inanspruchnahme aufgrund §§ 6 u. 7 ArbNErfG, Kaufvertrag mit Angabe des Datums, Erbschaft usw.)

Abbildung 10: Ausschnitt aus dem Formular Erfinderbenennung

Quelle: <https://www.dpma.de/docs/formulare/patent/p2792.pdf> (abgerufen am 09.04.2017).

Bei der Anmeldung ist u. a. der Erfinder bzw. die Erfinder zu benennen (§ 37 PatG). Im Falle einer Arbeitererfindung sind die Arbeitnehmer, welche an der Erfindung beteiligt waren, die zu benennenden Erfinder.¹¹¹ Ausnahmen bei denen der Arbeitgeber von der Pflicht gemäß § 13 (1) ArbNErfG entbunden würde, sind, dass die Dienstleistung frei geworden wäre, der Arbeitnehmer der Nichtanmeldung zugestimmt hätte oder die Voraussetzungen des § 17 ArbNErfG betreffend Betriebsgeheimnisse vorliegen würden (§ 13 (2) ArbNErfG). Sollte jedoch der Arbeitgeber seiner Pflicht nicht nachkommen, kann der Arbeitnehmer die Anmeldung nach einer festgelegten Nachfrist auf dessen Namen und Kosten nachholen (§ 13 (3) ArbNErfG). Im Falle, dass die Dienstleistung gemäß § 8 ArbNErfG frei geworden ist, ist nur der Arbeitnehmer berechtigt, die Erfindung für ein Schutzrecht anzumelden. Es gelten nicht die §§ 18 und 19 ArbNErfG (§ 8 ArbNErfG), da *frei gewordene* Erfindungen nicht mit *freien* Erfindungen gleichzusetzen sind.¹¹² Hat der Arbeitgeber die Erfindung schon für ein Schutzrecht angemeldet und die Dienstleistung wird nachträglich frei, so gehen in diesem Falle die Rechte aus der Anmeldung auf den Arbeitnehmer über (§13 (4) ArbNErfG).

Um einen praxisnahen Einblick zu erhalten, folgt ein Auszug aus dem Patentregister, in welchem erkennbar ist, dass es sich um eine Arbeitererfindung handelt (Abbildung

¹¹¹ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/3911/erfinderbenennung-v8.html> (abgerufen am 19.04.2017).

¹¹² http://www.hertin.de/files/swissy/img/Fotos-Hertin/Blogbeitraege/Leitfaden%20zum%20Arbeitererfindergesetz_2013_Hertin&Partner.pdf ; S. 4 (abgerufen am 09.04.2017).

11). So ist als Anmelder bzw. Inhaber die Daimler AG in Stuttgart eingetragen und als Erfinder werden drei Arbeitnehmernamen aufgeführt.

Stammdaten Details schließen			
INID	Kriterium	Feld	Inhalt
	Schutzrechtsart	SART	Patent
	Status	ST	Nicht anhängig/erloschen
21	Aktenzeichen DE	DAKZ	102 45 462.0
54	Bezeichnung/Titel	TI	Sicherheitssystem für Flurförderzeuge mit aufsitzendem Arbeitnehmer
51	IPC-Hauptklasse	ICM (ICMV)	<u>B66F 17/00 (2006.01)</u>
22	Anmeldetag DE	DAT	28.09.2002
43	Offenlegungstag	OT	14.08.2003
71/73	Anmelder/Inhaber	INH	Daimler AG, 70327 Stuttgart, DE
72	Erfinder	IN	Borkenhagen, Björn, 68519 Viernheim, DE Chluba, Daniel, 68519 Viernheim, DE Maas, Gunnar, 68723 Schwetzingen, DE

Abbildung 11: Ausschnitt eines Patenregisterauszuges einer Arbeitererfindung

Quelle: <https://register.dpma.de/DPMAREGISTER/pat/register?AKZ=102454620&CURSOR=0> (abgerufen am 09.04.2017).

Ein gegenteiliges Beispiel ist in Abbildung 12 zu erkennen. Hier ist der Erfinder auch der Anmelder.

Stammdaten Details schließen			
INID	Kriterium	Feld	Inhalt
	Schutzrechtsart	SART	Patent
	Status	ST	Anhängig/in Kraft
21	Aktenzeichen DE	DAKZ	100 35 865.9
54	Bezeichnung/Titel	TI	Verwendung von wässrigen Spraylösungen des lokalanästhetischen Mittels Lidocain
51	IPC-Hauptklasse	ICM (ICMV)	<u>A61K 31/167 (2006.01)</u>
51	IPC-Nebeklasse(n)	ICS (ICSV)	<u>A61P 23/00 (2006.01)</u>
22	Anmeldetag DE	DAT	24.07.2000
43	Offenlegungstag	OT	21.02.2002
	Veröffentlichungstag der Erteilung	PET	06.02.2003
71/73	Anmelder/Inhaber	INH	Over, Norbert, 67759 Nußbach, DE; Ilgaz, Edip, Dr., Antalya, TR
72	Erfinder	IN	Erfinder ist Anmelder

Abbildung 12: Patentregisterauszug: keine Arbeitererfindung

Quelle: <https://register.dpma.de/DPMAREGISTER/pat/register?AKZ=100358659&CURSOR=0> (abgerufen am 09.04.2017).

An dieser Stelle seien noch die Kosten bei der Anmeldung, ein nicht unerheblicher Aspekt, erwähnt. Sie richten sich nach dem Gesetz über die Kosten des Deutschen Patent- und Markenamts (PatKostG) und sind in Abbildung 13 auszugsweise dargestellt. Die Kosten werden in Euro verlangt (s. rechts in der Abb.). Außerdem fallen zusätzliche Kosten für die Aufrechterhaltung des Patents an, welche in Abbildung 14 aufgeführt sind.

Ferner werden im PatKostG auch die Kosten für Gebrauchsmuster, verschiedene Arten von Marken, Designs und weitere Aspekte aufgeführt.

I. Patentsachen

1. Erteilungsverfahren

Anmeldeverfahren Nationale Anmeldung (§ 34 PatG)	
- bei elektronischer Anmeldung	
- die bis zu zehn Patentansprüche enthält.....	40
- die mehr als zehn Patentansprüche enthält: Die Gebühr 311 000 erhöht sich für jeden weiteren Anspruch um jeweils.....	20
- bei Anmeldung in Papierform: Die Gebühren 311 000 und 311 050 erhöhen sich jeweils auf das 1,5fache.	
Internationale Anmeldung (Artikel III § 4 Abs. 2 Satz 1 IntPatÜbkG)	
- die bis zu zehn Patentansprüche enthält.....	60
- die mehr als zehn Patentansprüche enthält: Die Gebühr 311 150 erhöht sich für jeden weiteren Anspruch um jeweils.....	30
Recherche (§ 43 PatG)	300
Prüfungsverfahren (§ 44 PatG)	
- wenn ein Antrag nach § 43 PatG bereits gestellt worden ist.....	150
- wenn ein Antrag nach § 43 PatG nicht gestellt worden ist.....	350
Anmeldeverfahren für ein ergänzendes Schutzzertifikat (§ 49a PatG).....	300
Verlängerung der Laufzeit eines ergänzenden Schutzzertifikats (§ 49a Abs. 3 PatG)	
- wenn der Antrag zusammen mit dem Antrag auf Erteilung des ergänzenden Schutzzertifikats gestellt wird.....	100
- wenn der Antrag nach dem Antrag auf Erteilung des ergänzenden Schutzzertifikats gestellt wird.....	200

Abbildung 13: Kosten bei der Anmeldung eines Patents (Ausschnitt)

Quelle: <https://www.dpma.de/docs/service/formulare/allgemein/a9510.pdf> (abgerufen am 23.07.2017).

2. Aufrechterhaltung eines Patents oder einer Anmeldung

Jahresgebühren gem. § 17 Abs. 1 PatG		
312 030	für das 3. Patentjahr.....	70
312 031	- bei Lizenzbereitschaftserklärung (§ 23 Abs. 1 PatG).....	35
312 032	- Verspätungszuschlag (§ 7 Abs. 1 Satz 2).....	50
312 040	für das 4. Patentjahr.....	70
312 041	- bei Lizenzbereitschaftserklärung (§ 23 Abs. 1 PatG).....	35
312 042	- Verspätungszuschlag (§ 7 Abs. 1 Satz 2).....	50

Abbildung 14: Kosten eines Patents (Ausschnitt)

Quelle: <https://www.dpma.de/docs/service/formulare/allgemein/a9510.pdf> (abgerufen am 23.07.2017).

Wenn der Arbeitgeber die Diensterfindung in Anspruch genommen hat, kann er auch im Ausland Schutzrechte anmelden (§ 14 (1) ArbNErfG). Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer die Diensterfindung für alle ausländischen Staaten freigeben, in denen er keine Schutzrechtsanmeldung vornehmen will (§ 14 (2) ArbNErfG). Hier sei noch einmal auf den praxisrelevanten erheblichen Aufwand hingewiesen, welcher auf Seiten des Arbeitgebers lastet, da er gesetzlich verpflichtet ist, für alle möglichen anderen Länder die Erfindung zu Gunsten des Arbeitnehmers freizugeben. Zum einen die hohe Anzahl an Staaten und zum anderen die dort vorherrschenden unterschiedlichen Gesetzeslagen erschweren diese gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers, weshalb die in Kapitel 4.5.2 erläuterten Incentive-Programme eine mögliche Alternative darstellen, um diesen Konflikt zu lösen.

4.7 Aufgabe der Schutzrechtsanmeldung durch den Arbeitgeber

Im Falle, dass die Vergütung noch nicht an den Arbeitnehmer gezahlt wurde und der Arbeitgeber sich nachträglich gegen die Inanspruchnahme an der Erfindung entscheidet, hat dieser es dem Erfinder mitzuteilen. Der Arbeitnehmer muss die Kosten für die Übertragung des Rechts tragen (§ 16 (1) ArbNErfG) und hat drei Monate nach Zugang der Mitteilung über die Aufgabe Zeit, dies zu verlangen. Sollte er dies nicht wahrnehmen, verfällt das Schutzrecht (§ 16 (2) ArbNErfG). Ist jedoch die Vergütung schon an den Arbeitnehmer gezahlt worden, ist der Arbeitgeber nicht mehr verpflichtet, den Erfinder über die Aufgabe des Schutzrechts zu informieren. Ebenfalls muss er ihm nicht die Übertragung des Rechts anbieten. Er muss lediglich den Arbeitnehmer nachträglich über die Aufgabe informieren.¹¹³

4.8 Betriebsgeheimnis

Zusammenfassend kann also die Diensterfindung in Anspruch genommen werden durch den Arbeitgeber oder freigegeben werden durch diesen, sodass der Arbeitnehmer frei darüber verfügen kann. Eine dritte Option wäre, die Erfindung als Betriebsgeheimnis zu kennzeichnen. Diese unterliegt wiederum anderen Sonderregelungen, hat aber auch einen finanziellen Ausgleich zum Vorteil für den Arbeitnehmer.¹¹⁴ Eine Erfindung wird als Betriebsgeheimnis behandelt, wenn berechtigte Belange des Betriebes eine Geheimhaltung

¹¹³ http://www.hertin.de/files/swissy/img/Fotos-Hertin/Blogbeitraege/Leitfaden%20zum%20Arbeitnehmererfindergesetz_2013_Hertin&Partner.pdf

S. 5 (abgerufen am 09.04.2017).

¹¹⁴ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/> (abgerufen am 09.04.2017).

erfordern. Somit entfällt die Anmeldung als Schutzrecht. Es muss jedoch die Schutzfähigkeit der Erfindung anerkannt werden (§ 17 (1) ArbNErfG). Sollte der Arbeitgeber es nicht anerkennen, wird die Schiedsstelle gemäß § 29 ArbNErfG hinzugezogen, um eine Anmeldung zum Schutzrecht zu verhindern (§ 17 (2) ArbNErfG). Bei der Berechnung der Vergütung wird berücksichtigt, dass der Arbeitnehmer wirtschaftliche Nachteile aus der Nichtanmeldung zum Schutzrecht hat (§ 17 (3) ArbNErfG).

4.9 Freie Erfindungen

Wie eingangs erwähnt, gibt es zwei Arten von Erfindungen, welche in diesem Gesetz behandelt werden (vgl. 4.2). Bisher betrafen die behandelten Aspekte die Dienstserfindungen. Der folgende Abschnitt behandelt die freien Erfindungen. Freie Erfindungen sind alle Erfindungen, welche keine Dienstserfindung sind (§ 3 (3) ArbNErfG). Das heißt, sie sind zwar während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemacht worden, haben aber keinen direkten Zusammenhang mit dem Aufgabengebiet des Arbeitnehmers und auch nichts mit den Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes zu tun. Der Arbeitnehmer hat auch freie Erfindungen dem Arbeitgeber unverzüglich in Textform mit allen relevanten Details mitzuteilen. Diese braucht der Arbeitgeber um überprüfen zu können, ob es sich tatsächlich um eine freie Erfindung handelt (§ 18 (1) ArbNErfG). Der Arbeitgeber hat drei Monate Zeit, um die Erfindung zu überprüfen. Sollte er nichts einzuwenden haben, kann nach Ablauf dieser Frist die Erfindung nicht mehr als Dienstserfindung deklariert werden (§ 18 (2) ArbNErfG). Sollte die Erfindung in absolut keinen Zusammenhang mit der Arbeit stehen, da sie nicht aus diesem Arbeitsbereich und somit dort nicht anwendbar wäre, besteht keine Pflicht zur Meldung (§ 18 (3) ArbNErfG).¹¹⁵

Des Weiteren hat der Arbeitnehmer im Falle einer freien Erfindung seinem Arbeitgeber ein Vorrecht anzubieten, bevor der Erfinder es anderweitig verwertet. Dieses Vorrecht sollte mindestens ein nichtausschließliches Recht zur Benutzung der Erfindung zu angemessenen Bedingungen darstellen. Dies gilt nur, wenn die Erfindung in den vorhandenen oder vorbereiteten Arbeitsbereich des Betriebes fällt (§ 19 (1) ArbNErfG). Dieses Vorrecht dauert drei Monate an und verfällt danach bei Nichtnutzung (§ 19 (2) ArbNErfG).

¹¹⁵ http://www.hertin.de/files/swissy/img/Fotos-Hertin/Blogbeitraege/Leitfaden%20zum%20Arbeitnehmererfindergesetz_2013_Hertin&Partner.pdf, Seite 5 (abgerufen am 09.04.2017).

4.10 Technische Verbesserungsvorschläge

Wie zu Beginn erwähnt, enthält das Arbeitnehmererfindungsgesetz auch Bestimmungen zu technischen Verbesserungsvorschlägen, welche nicht als Schutzrecht angemeldet werden können. Auch diese können dem Arbeitnehmer vergütet werden, sollte die Erfindung dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht (§ 20 (1) ArbNErfG).

4.11 Geheimhaltungspflicht und weitere Verpflichtungen

Des Weiteren ist noch zu erwähnen, dass eine Geheimhaltungspflicht auf beiden Seiten besteht: der Arbeitgeber muss dies einhalten, solange die berechtigten Belange des Arbeitnehmers dies erfordern (§ 24 (1) ArbNErfG). Der Arbeitnehmer muss die Erfindung geheim halten, solange sie nicht frei geworden ist (§ 24 (2) ArbNErfG). Auch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses ändert nichts an den genannten Rechten und Pflichten dieses Gesetzes (§ 26 ArbNErfG).

4.12 Konflikte – Schiedsstelle und Mediation

Bei Konflikten zu diesem Sachverhalt kann die Schiedsstelle angerufen werden, welche sich um eine Einigung bemüht (§ 28 ArbNErfG). Dies sollte in der Regel *vor* einer gerichtlichen Auseinandersetzung stattfinden¹¹⁶ und kann in etwa zwölf bis fünfzehn Monate andauern.¹¹⁷ Der häufigste Streitpunkt stellt die angemessene Vergütung dar.¹¹⁸ Die Schiedsstelle wird beim Patentamt eingerichtet (§ 29 ArbNErfG) und besteht aus drei Personen: ein Jurist als Vorsitzender und zwei Patentprüfer des DPMA. Letztere sind für die technischen Sachverhalte zuständig.¹¹⁹ Die Schiedsstelle unterbreitet den Konfliktparteien Einigungsvorschläge gemäß § 34 (2) ArbNErfG. Sollte nicht innerhalb eines Monats nach Zustellung ein schriftlicher Widerspruch von einem Beteiligten eintreffen, gilt der Vorschlag als angenommen (§ 34 (3) ArbNErfG). Es werden regelmäßig anonymisierte Entscheidungen publiziert, um die Spruchpraxis für Interessierte darzustellen. Die Dokumente sind anonymisiert, da es sich beim Schiedsverfahren um ein nichtöffentliches und

¹¹⁶ https://www.dpma.de/amt/aufgaben/schiedsstelle_arbeitnehmererfindungen/ (abgerufen am 09.04.2017).

¹¹⁷ Gergen, Thomas, S. 69.

¹¹⁸ https://www.dpma.de/amt/aufgaben/schiedsstelle_arbeitnehmererfindungen/ (abgerufen am 09.04.2017).

¹¹⁹ https://www.dpma.de/amt/aufgaben/schiedsstelle_arbeitnehmererfindungen/ (abgerufen am 09.04.2017).

vertrauliches Verfahren handelt.¹²⁰ Es kann jedoch auch vorkommen, dass dem Einigungsvorschlag widersprochen wird, sich ein Beteiligter nicht auf das Verfahren eingelassen hat oder dass sich der andere Beteiligte erst gar nicht zu dem Antrag für das Verfahren geäußert hat. In allen drei Fällen wird das Schiedsverfahren erfolglos beendet (§ 35 ArbNErfG).

Eine weitere Möglichkeit der Konfliktlösung bezüglich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes kann die Mediation sein. Sie ist ebenso wie das Schiedsverfahren ein außergerichtlicher Versuch, den Konflikt zwischen den Parteien zu klären. Ein Mediator soll die vermittelnde und vor allem neutrale Person in diesem Verfahren darstellen. Sie hilft den beteiligten Parteien, eine für alle zufriedenstellende Lösung freiwillig und eigenverantwortlich zu entwickeln. Es können auch mehrere Mediatoren im Verfahren vorhanden sein.¹²¹

Um einen Überblick über dieses Alternativverfahren zu erhalten, werden im Folgenden die Vor- und Nachteile der Mediation behandelt. Zunächst ist die im Gegensatz zum Schieds- und Gerichtsverfahren kurzfristige Verfahrensdauer einer Mediation zu nennen. Diese beträgt in der Regel einen halben Tag bis zu ca. zwei Tagen. Hinzu kommt, dass ein Mediator kurzfristig eingeschaltet werden kann und somit keines zeitaufwendigen Vorlaufs bedarf.¹²² Ein weiterer Vorteil besteht in der vielfältigen Betrachtung der Situation und damit einhergehende, innovative Konfliktlösungen. Wird beim Schiedsverfahren fast ausschließlich um die Höhe der Vergütung diskutiert, kann bei einer Mediation auch eine Beförderung des Erfinders oder eine Ausweitung seines Kompetenzbereiches als mögliche Lösung in Betracht genommen werden. Die Zahl der Lösungsmöglichkeiten in der Mediation ist demnach um einiges höher als in Schieds- oder auch Gerichtsverfahren.¹²³ Außerdem sind die Verfahrensabläufe bei Schieds- und Gerichtsverfahren sehr strikt festgelegt. Bei der Mediation hingegen können die Beteiligten selbst einen hohen Einfluss ausüben und somit die Erfolgchancen potenzieren.¹²⁴ So können auch bei einer Mediation alle beteiligten Personen in einem einzigen Mediationsverfahren gemeinsam versuchen, den Konflikt zu lösen. Bei einem Schieds- oder Gerichtsverfahren hingegen,

¹²⁰ https://www.dpma.de/amt/aufgaben/schiedsstelle_arbeitnehmererfindungen/ (abgerufen am 09.04.2017).

¹²¹ <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58408/mediation-v10.html> (abgerufen am 09.04.2017).

¹²² Gergen, Thomas, S. 67.

¹²³ Gergen, Thomas, S. 73.

¹²⁴ Gergen, Thomas, S. 82.

müsste jede einzelne Person ein eigenes Verfahren bekommen, was wiederum sehr aufwendig, kostspielig und mühselig sein kann. Des Weiteren ist bei einer Mediation gewährleistet, dass die Informationen und Probleme im Unternehmen selbst bleiben und nicht herausgetragen werden. Letzteres könnte einen weiteren Konflikt hervorrufen.¹²⁵ In diesem Zusammenhang steht auch der Vorteil, dass es sich bei der Mediation um ein nichtöffentliches und vertrauliches Verfahren handelt. Dieses verhindert einen öffentlichen Konflikt und einen evtl. Reputationsverlust des Unternehmens.¹²⁶ Ein weiterer Aspekt zu Gunsten der Mediation stellt die Freiwilligkeit dar. Beiden Parteien kann nur daran gelegen sein, diesen Konflikt zu lösen. Denn der Arbeitnehmer möchte sich an seinem Arbeitsplatz wohlfühlen und auch der Arbeitgeber möchte einen motivierten Arbeitnehmer beschäftigen. Wenn also beide Parteien offen für eine schnelle Konfliktlösung sind, kann die Mediation ein geeignetes Verfahren sein.¹²⁷ Außerdem kann der Mediator durch die Konfliktparteien bestimmt werden. Somit kann eine Person ausgewählt werden, mit der beide zufrieden sind und welcher sie vertrauen.¹²⁸ Dies ist eine gute Basis, um eine Lösung zu erarbeiten. Wie schon bei der Vielzahl der Lösungsmöglichkeiten erwähnt, kann die Vergütung nur ein Nebenstreitpunkt für den Arbeitnehmer sein. So kann es diesem bei einer für ihn niedrig bewerteten Vergütung viel mehr darum gehen, dass er sich nicht wertgeschätzt fühlt. Dies kann der Arbeitnehmer auf seine Leistung und letztendlich auf seine Person beziehen. Der Arbeitnehmererfinder kann durch diese Gefühle möglicherweise einer Lösung gegenüber nicht offen sein. Eine Mediation bietet die Möglichkeit eben einen solchen emotionalen Konflikt aufzuarbeiten. Ein Gericht vergleichsweise würde lediglich über das oberflächliche Problem der angemessenen Vergütung entscheiden.¹²⁹ Als letzter Vorteil der Mediation sei zu nennen, dass sie Prozessrisiken mindern kann. So könnte ein Gerichtsverfahren, welches über mehrere Monate andauern könnte, den Betriebsablauf maßgeblich stören und blockieren, sodass für den Betrieb ernsthafte wirtschaftliche Risiken auftreten könnten. Die Mediation hingegen würde dieses Risiko durch die schnelle Abwicklung erheblich mindern.¹³⁰

Im Anschluss werden die Nachteile der Mediation dargestellt. Zunächst ist zu beachten, dass das Mediationsergebnis vom Arbeitnehmererfindungsrecht insofern beeinflusst

¹²⁵ Gergen, Thomas, S. 84.

¹²⁶ Gergen, Thomas, S. 88.

¹²⁷ Gergen, Thomas, S. 92.

¹²⁸ Gergen, Thomas, S. 95.

¹²⁹ Gergen, Thomas, S. 97.

¹³⁰ Gergen, Thomas, S. 108.

wird, dass es den Arbeitnehmer nicht schlechter stellen darf, als die Vorschriften dieses Gesetzes. So findet man unter § 22 ArbNErfG die Bedingung, dass Vorschriften des ArbNErfG nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abbedungen, also durch einen Vertrag außer Kraft gesetzt werden können.¹³¹ Ein weiterer Aspekt, welcher gegen die Mediation sprechen könnte, wären Situationen, in denen sie sich als weniger sinnvoll darstellt. Ein Beispiel wäre, wenn sich die Parteien in einem fortgeschrittenen Stadium des Konflikts befänden, sodass die Bereitschaft zur Verhandlung kaum bis nicht mehr vorhanden ist.¹³² Des Weiteren ist zu beachten, dass es im Arbeitnehmererfindungsgesetz eine Möglichkeit zum Schiedsstellenverfahren gibt (§ 28 ArbNErfG), welche beim Patentamt errichtet wird (§ 29 ArbNErfG). Dieses Verfahren muss erst erfolglos beendet sein, damit eine Erhebung der Klage stattfinden kann (§ 37 ArbNErfG). Das heißt, das Schiedsstellenverfahren ist eine zwingende Voraussetzung, um eine Klage erheben zu können. Somit wäre ein Mediationsverfahren mehr oder weniger überflüssig. Sollte jedoch nicht beabsichtigt werden, vor Gericht zu klagen, kann eine Mediation eine mögliche Lösung darstellen.¹³³ Zuletzt ist eine Mediation ebenfalls nicht angebracht, wenn der Mediator sich nicht über die ungleichmäßige Verhandlungsmacht der beteiligten Parteien bewusst ist und dies nicht im Mediationsablauf beachtet, indem er korrigierend eingreift. So ist der Arbeitnehmer grundsätzlich in einer schlechteren Position als der Arbeitgeber, da dieser von Letzterem abhängig ist bezüglich des Beschäftigungsverhältnisses und allgemein bezüglich des weiteren beruflichen Werdeganges. Sollte der Arbeitnehmer mit dem Ausgang der Mediation nicht zufrieden sein, ist ein anschließendes Schiedsstellenverfahren anzuraten.¹³⁴

4.13 Sonderbereich Hochschulerfindungen

Die gesetzlichen Bestimmungen für Hochschulerfindungen sind im dritten Abschnitt des Arbeitnehmererfindungsgesetzes, welcher Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst sowie von Beamten und Soldaten behandelt. An dieser Stelle sei erwähnt, dass die Bestimmungen für die zuvor genannten Arbeitnehmer bis auf wenige Ausnahmen analog den Regelungen für Arbeitnehmer im privaten Dienst sind.

¹³¹ Gergen, Thomas, S. 112.

¹³² Gergen, Thomas, S. 113.

¹³³ Gergen, Thomas, S. 116.

¹³⁴ Gergen, Thomas, S. 122, 123.

Hochschulerfindungen genießen besondere Rechte, da in Deutschland die Freiheit der Wissenschaft, Forschung und Lehre gemäß Art. 5 (3) GG als Grundrecht geschützt ist.¹³⁵ Unter diesem Abschnitt des ArbNErfG fallen alle an einer Hochschule Beschäftigte. Dies können Professoren, wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal, Verwaltungspersonal, technisches Personal, Auszubildende und auch alle vertraglich gebundenen Hilfskräfte sein. Studenten und deren Erfindungen sind jedoch ausgeschlossen.¹³⁶ Es gelten somit folgende besonderen Bestimmungen: Der Erfinder hat das Recht seine Dienstleistung im Rahmen seiner Lehr- und Forschungstätigkeit zu veröffentlichen, wenn er dies seinem Dienstherrn rechtzeitig, in der Regel zwei Monate zuvor, gemeldet hat (§ 42 (1) ArbNErfG). Sollte diese Frist nicht eingehalten werden, kann die Universität Schadensersatzansprüche geltend machen sowie den Betroffenen gegebenenfalls kündigen aufgrund einer Dienstpflichtverletzung.¹³⁷ Sollte jedoch der Erfinder nicht beabsichtigen, die Dienstleistung zu veröffentlichen, muss er diese auch nicht melden. Will er es jedoch erst später publizieren, muss dies unverzüglich dem Dienstherrn gemeldet werden (§ 42 (2) ArbNErfG). Nach Meldung der Dienstleistung kann der Dienstherr äquivalent den Dienstleistungen im privaten Dienst wählen, ob er diese in Anspruch nimmt oder nicht. Im Falle der Inanspruchnahme erhält der Erfinder ein nichtausschließliches Recht zur Benutzung der Dienstleistung im Rahmen seiner Lehr- und Forschungstätigkeit (§ 42 (3) ArbNErfG). Tritt eine Verwertung durch den Dienstherrn ein, hat der Erfinder ein Recht auf eine Vergütung in Höhe von dreißig Prozent der durch die Verwertung erzielten Einnahmen (§ 42 (3) ArbNErfG). Letzteres bezieht sich auf die Bruttoeinnahmen. Das heißt, dass die Kosten für die Schutzrechtsanmeldung und die Vermarktung der Dienstleistung nicht vom Erlös subtrahiert werden und somit der Hochschulerfinder letztendlich und verhältnismäßig mehr erhält, als ein Erfinder im privaten Dienst.¹³⁸ Die Universität hat die Pflicht die Dienstleistung anzumelden. Der Erfinder sollte seine Ergebnisse nicht veröffentlichen, bis das Schutzrecht aktiv ist, da sonst kein verwertbares Patent entstehen kann.¹³⁹ Historisch ist anzumerken, dass vor dem 07.02.2002 alle Erfindungen von Hochschullehrern, Dozenten und Assistenten im Rahmen ihrer Tätigkeit an

¹³⁵ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/hochschulerfindungen/> (abgerufen am 17.04.2017).

¹³⁶ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/persoennlicher-geltungsbereich/> (abgerufen am 17.04.2017).

¹³⁷ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/meldepflicht-und-inanspruchnahme/> (abgerufen am 17.04.2017).

¹³⁸ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/verguetung/> (abgerufen am 17.04.2017).

¹³⁹ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/schutzrechtsanmeldung/> (abgerufen am 17.04.2017).

der Hochschule als freie Erfindungen galten. Somit hatten sie automatisch alle Rechte an diesen und konnten die Erfindungen auch verwerten. Problematisch war daran, dass Hochschullehrer in der Regel mit wissenschaftlichen Mitarbeitern oder auch Doktoranten zusammen Erfindungen entwickelten. Da das Hochschullehrerprivileg auch nur für diesen galt und eben nicht für wissenschaftliche Mitarbeiter, Doktoranten etc., galt ein Teil der Erfindung als frei und der andere Teil stellte ggf. eine Inanspruchnahme durch die Universität dar. Fragen hinsichtlich der Verwertung gestalteten sich sehr komplex. Aus diesem Grund wurde das Hochschullehrerprivileg abgeschafft und die Hochschullehrer den gleichen Regelungen unterworfen wie die übrigen Arbeitnehmer bis auf § 42 Arb-nErfG, welche einige wenige Ausnahmen für den behandelten Personenkreis beinhaltet.¹⁴⁰

Kritiker bemängeln die Verwertung der Hochschulerfindungen als nicht ausreichend, da die eigens für die Hochschulen gegründeten Patentverwertungsstellen¹⁴¹ aufgrund ihrer nicht kostendeckenden Situation, nahezu vollständig vom Staat subventioniert werden müssen.¹⁴² Demensprechend wird ein geringerer Anreiz der Verwertungsstellen vermutet, als es in der freien Marktwirtschaft der Fall ist. Die Folge daraus ist wiederum eine geringere Vergütung zu Ungunsten der Erfinder. Da Hochschulen in der Regel nicht über die benötigten Ressourcen für eine eigenständige Verwertungsabteilung verfügen, sind sie auf die staatlich geförderten Patentverwertungsstellen angewiesen.¹⁴³ Die zukünftige Entwicklung Letzterer bleibt ungewiss. Vergleichbare Systeme in Großbritannien und in den USA verheißen keine positive Entwicklung, da diese schon seit fünfzehn bis dreißig Jahren in einer ähnlichen Weise bestehen und stets nicht kostendeckend arbeiten können, sodass sie weiterhin auf die Subventionen angewiesen sind.¹⁴⁴

5 Arbeitnehmererfindungen international

Deutschland ist weltweit das einzige Land, welches ein eigenes Gesetz für Arbeitnehmererfindungen geschaffen hat.¹⁴⁵ So folgen nach der bisherigen Darstellung der deutschen

¹⁴⁰ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/gesetzesaenderungen-vom-07-02-2002/> (abgerufen am 19.04.2017).

¹⁴¹ http://www.e-fi.de/fileadmin/Innovationsstudien_2012/StuDIS_13_EFIGS.pdf, S. 5 (abgerufen am 10.07.2017).

¹⁴² <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/schutzrechtsanmeldung/> (abgerufen am 10.07.2017).

¹⁴³ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/schutzrechtsanmeldung/> (abgerufen am 10.07.2017).

¹⁴⁴ http://www.e-fi.de/fileadmin/Innovationsstudien_2012/StuDIS_13_EFIGS.pdf, S. 11 (abgerufen am 10.07.2017).

¹⁴⁵ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/international/> (abgerufen am 06.05.2017).

Gesetze und Richtlinien bezüglich Arbeitnehmererfindungen nun die wesentlichen Gesetzesinhalte und Regelungen ausgewählter europäischer und transatlantischer Staaten zu diesem Thema. Außerdem findet ein direkter Vergleich zwischen dem deutschen Recht und den jeweiligen anderen Staaten statt, soweit dies möglich ist. Da jede Nation unterschiedliche Parallelen oder auch nicht mit dem deutschen Recht aufweisen, werden nur die relevanten Aspekte behandelt. Somit können je Land unterschiedliche Unterpunkte entstehen.

5.1 Österreich

Es folgt eine Untersuchung des österreichischen Rechts, da es sich um ein dem deutschen Staate nahe stehende Nation handelt, welches sich nicht zuletzt auf die sprachlichen, geographischen und historischen Gemeinsamkeiten beziehen.

5.1.1 Rechtsgrundlage

Die rechtlichen Grundlagen für Arbeitnehmererfindungen bilden die §§ 6-20 des österreichischen Patentgesetzes PatG. Ferner sei erwähnt, dass Arbeitnehmer in Österreich als Dienstnehmer und Arbeitgeber als Dienstgeber bezeichnet werden.

5.1.2 Recht an der Erfindung

Grundsätzlich erteilt das Gesetz Dienstnehmern das Recht auf Erteilung eines Patents (§ 4 PatG), sollte nicht (a) eine Vereinbarung mit dem Dienstgeber (§ 7 (1) PatG) oder (b) ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis vorliegen (§ 7 (2) PatG). Diese Vereinbarung zwischen Dienstgeber und -nehmer hat wiederum nur eine rechtliche Wirkung, wenn es sich um eine Diensterfindung handelt (§ 7 (1) S. 1 PatG). Diese wird gem. § 7 (3) PatG wie folgt definiert: eine Erfindung ist eine Diensterfindung, wenn sie in das Arbeitsgebiet des Unternehmens, in welchem der Dienstnehmer beschäftigt ist, fällt sowie

- a) entweder die Tätigkeit, welche zur Erfindung geführt hat, zu dem Aufgabengebiet des Dienstnehmers gehört *oder*
- b) wenn der Dienstnehmer durch seine Tätigkeit im Unternehmen zu der Erfindung angeregt wurde *oder*
- c) die Erfindung mithilfe von Erfahrungen oder Hilfsmittel des Unternehmens wesentlich beeinflusst wurde.

Die deutsche Definition der Dienstleistung ist im Wesentlichen ähnlich der österreichischen Begriffserklärung. So werden beispielsweise ebenfalls als Teilaspekte genannt, dass die Erfindung aus der Tätigkeit im Betrieb heraus oder aufgrund der Erfahrungen aus dem Betrieb entstanden sein muss. Im Falle eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses hat dies zur Folge, dass der Dienstgeber ohne eine Vereinbarung die Dienstleistung nutzen oder Benutzungsrechte an dieser in Anspruch nehmen kann (§ 7 (2) PatG).

5.1.3 Meldepflicht

Sollte eine Vereinbarung zwischen dem Dienstgeber und Dienstnehmer gemäß § 7 PatG vorliegen, so hat der Dienstnehmer den Dienstgeber unverzüglich darüber zu informieren. Daraufhin muss der Dienstgeber wiederum innerhalb von vier Monaten den Dienstnehmer darüber aufklären, ob er eine Inanspruchnahme der Erfindung anstrebt oder nicht (§ 12 (1) PatG). Sollte der Dienstnehmer seiner Meldepflicht nicht nachkommen, so hat er Schadensersatz an den Dienstgeber zu zahlen, welcher auch den entgangenen Gewinn beinhaltet. Sollte der Dienstgeber dem Dienstnehmer keine Meldung über eine mögliche Inanspruchnahme der Erfindung in der viermonatigen Frist geben oder sollte er es ablehnen, so gehen in beiden Fällen alle Rechte an der Erfindung an den Dienstnehmer über (§12 (2) PatG). Es besteht jedoch keine Meldepflicht seitens des Dienstnehmers bezüglich Erfindungen, welche nicht in der Vereinbarung aufgeführt sind.¹⁴⁶

Hier sind Parallelen zum deutschen Recht erkennbar. So hat auch der Arbeitnehmererfinder in Deutschland eine Erfindung unverzüglich zu melden. Unterschiedlich ist hier lediglich, dass in Österreich als Voraussetzung die Vereinbarung bestehen muss, in Deutschland hingegen nicht. Weiterhin gleich ist auch die Reaktionszeit des Arbeitgebers von maximal vier Monaten nach der Erfindungsmeldung des Arbeitnehmers. Unterschiedlich ist der Anspruch des Arbeitgebers auf Schadensersatz bei nicht erfolgter Meldung des Arbeitnehmers über die Erfindung. Dies zeigt, dass der Arbeitnehmer nicht in dem Umfang geschützt wird wie vergleichsweise im deutschen Recht. So kann der Arbeitnehmer aus Unwissenheit in finanzielle und rechtliche Schwierigkeiten geraten. Gegenteilig ist auch die rechtliche Lage, sollte der Arbeitgeber sich nicht innerhalb der vier Monate nach der Erfindungsmeldung zur möglichen Inanspruchnahme äußern. So wird

¹⁴⁶ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/oesterreich/> (abgerufen am 26.04.2017).

in Österreich die Erfindung frei und in Deutschland ist ein Stillschweigen des Arbeitgebers eine Inanspruchnahme. Grund hierfür könnte sein, dass sich Österreich stark am deutschen Recht orientiert, jedoch nicht die Reforminhalte von 2009 in Deutschland übernommen hat. So war es vor der Reform in Deutschland auch der Fall, dass bei keiner Reaktion des Arbeitgebers die Erfindung frei wurde.¹⁴⁷

5.1.4 Recht auf Vergütung

Sollte eine Vereinbarung gemäß § 7 (1) PatG bestehen, so hat im Falle der Inanspruchnahme der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung für die Überlassung der Rechte bzw. Nutzungsrechte an seiner Erfindung.¹⁴⁸ Eine Ausnahme bildet die Situation, dass der Dienstnehmer eigens für Erfindungszwecke angestellt worden ist, so hat er nur einen Anspruch auf eine gesonderte Vergütung, wenn er nicht aufgrund seiner Position und Aufgabe ohnehin schon ein höheres Gehalt erhält (§ 8 PatG).

5.1.5 Höhe der Vergütung

Die Höhe der Vergütung ergibt sich unter Berücksichtigung folgender Gesichtspunkte:

- a) wirtschaftliche Bedeutung / Nutzen für das Unternehmen
- b) eine eventuell schon erfolgte Verwertung der Erfindung im In- oder Ausland
- c) Anteile des Unternehmens beinhaltend Anregungen, Erfahrungen, Vorarbeiten, Hilfsmittel, dienstliche Weisungen (§ 9 PatG).

Der in a) genannte Nutzen kann mithilfe verschiedener Methoden berechnet werden. Der Oberste Gerichtshof (OGH) bevorzugt dabei die Lizenzanalogie. Nebst dieser Verfahrensweise existieren noch die Bestimmung des innerbetrieblichen Nutzens sowie die Schätzung. Des Weiteren sei zu erwähnen, dass die österreichischen Gerichte sich in der Praxis bei der Vergütungsberechnung oftmals an den Entscheidungen der deutschen Schiedsstelle oder Fällen, welche vor Gericht ausgehandelt wurden, orientieren.¹⁴⁹ Aufgrund dessen sind Parallelen wie die Gesichtspunkte zur Berechnung der Höhe der Vergütung in a) und c) ebenfalls in den deutschen Richtlinien zur Vergütungsberechnung

¹⁴⁷ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/neuerungen-von-1-10-2009/> (abgerufen am 06.08.2017).

¹⁴⁸ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/oesterreich/> (abgerufen am 26.04.2017).

¹⁴⁹ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/oesterreich/> (abgerufen am 25.04.2017).

wiederzufinden. Auch die drei genannten Methoden zur Berechnung, die zumeist genutzte Lizenzanalogie sowie der innerbetriebliche Nutzen und auch die Schätzung sind deckungsgleich mit den deutschen Kalkulationsmöglichkeiten.

5.2 Schweiz

Im Rechtsvergleich wird die Schweiz als interessant wahrgenommen, da sie zwar ein europäischer Staat ist, jedoch kein Mitglied der Europäischen Union und somit frei ist von vielen übergeordneten Bestimmungen.

5.2.1 Rechtsgrundlage

Die Regelungen zu Arbeitnehmererfindungen finden sich zum einen im Art. 332 Obligationenrecht (OR) und zum anderen im Art. 3 des schweizerischen Patentgesetzes PatG.

5.2.2 Anmelderprinzip (Prioritätsprinzip)

Wie in den meisten Staaten gilt auch in der Schweiz das Anmelder- bzw. Prioritätsprinzip. Sollten mehrere Erfinder zur gleichen Zeit aber unabhängig voneinander eine Erfindung gemacht haben, erhält derjenige das Schutzrecht, welcher früher bzw. prioritätsälter die Anmeldung getätigt hat (Art. 3 c S. 3 PatG).

5.2.3 Recht an der Erfindung und Vergütungsanspruch

Es werden drei Kategorien von Erfindungen unterschieden. Da sich das Recht an der Erfindung und der Vergütungsanspruch je nach Art der Erfindung unterscheiden, werden anhand dieser die genannten Aspekte im Folgenden erläutert.

5.2.3.1 Dienstervindungen

Erfindungen, welche von Arbeitnehmern in Ausübung ihrer Tätigkeit und zur Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten gemacht werden, gelten als Dienstervindungen und gehören unmittelbar dem Arbeitgeber. Dabei ist es irrelevant, ob diese am Arbeitsplatz selbst und / oder innerhalb der Arbeitszeit entstanden ist. Von Bedeutung ist jedoch, dass die Erfindung beendet worden ist, während das Arbeitsverhältnis noch bestand. Eine gesonderte Vergütung für Dienstervindungen steht den Arbeitnehmern nicht zu. Jedoch erhält dieser

die sogenannte Erfinderehre, welche die namentliche Nennung als Erfinder bei der Patentanmeldung und –erteilung meint sowie ein Vermerk über die Erfindertätigkeit im Arbeitszeugnis beinhaltet.¹⁵⁰

Im Wesentlichen entspricht die schweizerische Definition der Dienstleistungserfindung auch der deutschen. Ein deutlicher Unterschied ist jedoch der fehlende Vergütungsanspruch in der Schweiz. Deutschland hingegen hält gegenteilig fest, dass der Arbeitnehmer auf jeden Fall einen Anspruch hat. Voraussetzung ist alleinig die Inanspruchnahme des Arbeitgebers. Sollte diese nicht erfolgen, hat der Arbeitnehmer alle Rechte an der Erfindung. Der Arbeitnehmererfinder in Deutschland geht in jedem Falle nicht *leer* aus.

5.2.3.2 Gelegenheitserfindungen

Unter Gelegenheitserfindungen fallen jene Erfindungen, welche der Arbeitnehmer zwar zur Arbeitszeit tätig, jedoch nicht zu den vertraglichen Pflichten gehören. Dies könnte beispielsweise eine Erfindung sein, welche durch Zufall entstanden ist, um die täglichen Arbeiten zu erleichtern. Grundsätzlich sind Gelegenheitserfindungen frei und somit die Rechte an dieser dem Arbeitnehmer zugehörig. Jedoch kann gem. Art. 332 Randziffer 2 OR der Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer treffen, welches den Erwerb von eben diesen Gelegenheitserfindungen zum Inhalt hat. Sollte dies der Fall sein, hat der Arbeitnehmer eine Erfindung unverzüglich an den Arbeitgeber zu melden. Letzterer hat innerhalb von sechs Monaten dem Arbeitnehmer mitzuteilen, ob er die Erfindung tatsächlich erwerben möchte oder sie freigibt (Art. 332 Randziffer 3 OR). Entschieden der Arbeitgeber sich für den Erwerb, so ist dies mit einer angemessenen Vergütung an den Arbeitnehmer zu erfüllen. Bei Berechnung dieser werden der wirtschaftliche Wert der Erfindung, die Mitwirkung des Arbeitgebers, die Beteiligung von Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen sowie Aufwendungen des Arbeitnehmers und seine Stellung im Betrieb mit einkalkuliert (Art. 332 Randziffer 4 OR). Im Falle des Ablehnens des Erwerbs der Erfindung durch den Arbeitgeber gilt die Erfindung als frei und steht somit zur freien Verfügung für den Arbeitnehmer. Es wird jedoch die Unterlassung einer Konkurrenzstellung zum Arbeitgeber verlangt.¹⁵¹

¹⁵⁰ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/schweiz/> (abgerufen am 25.04.2017).

¹⁵¹ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/schweiz/> (abgerufen am 25.04.2017).

Bei Gelegenheitserfindungen sind noch mehr Parallelen zu deutschen Diensterfindungen ersichtlich als vergleichsweise zur schweizerischen Definition von Diensterfindungen. Grund hierfür ist, dass bei Gelegenheitserfindungen die Möglichkeit eines Vergütungsanspruches besteht. Sollte die oben erläuterte Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und – nehmer bestehen, hat Letzterer eine Erfindung unverzüglich zu melden. Dies wäre vergleichbar mit der deutschen Situation, sollte es sich um eine Diensterfindung handeln. Weiterhin ähnlich ist die anschließende Reaktionszeit des Arbeitgebers auf die Erfindungsmeldung. In Deutschland betragen diese vier Monate, in der Schweiz sind es sechs Monate. Im Falle des Vergütungsanspruches werden bei der Kalkulation der Höhe in der Schweiz ähnliche Faktoren herangezogen wie in Deutschland, welche sich in den hiesigen Richtlinien niederschlagen. Beispiele wären der wirtschaftliche Wert der Erfindung oder auch die Stellung im Betrieb.

5.2.3.3 Arbeitsfremde Erfindungen

Zuletzt seien noch die arbeitsfremden Erfindungen erwähnt. Diese stellen sich durch die Abwesenheit von sachlichen und inhaltlichen Zusammenhängen zum Tätigkeitsbereich des Arbeitnehmers im Betrieb dar sowie sind sie außerhalb des vertragsmäßigen Tätigkeitsbereichs. Demzufolge hat der Arbeitnehmer alle mit der Erfindung verbundenen Rechte inne (Art. 3c S. 1 PatG). Aufgrund dessen kann kein Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber geltend gemacht werden. Jedoch hat der Erfinder angesichts der Treuepflicht dem Arbeitgeber die Erfindung prioritär anzubieten und auch hier besteht ein Konkurrenzverbot zum Arbeitgeber.¹⁵²

Diese arbeitsfremden Erfindungen in der Schweiz sind mit den freien Erfindungen in Deutschland gleichzusetzen. Auch dort besteht kein Zusammenhang zwischen der Erfindung und dem Tätigkeitsbereich der Arbeit. So müssen auch diese nicht dem Arbeitgeber gemeldet werden und der Arbeitnehmer hat alle Rechte an der Erfindung. Unterschiedlich wären nur Erfindungen in Deutschland, die möglicherweise vom Arbeitnehmer als frei bezeichnet werden, vom Arbeitgeber jedoch nicht. In Zweifelsfällen muss hier eine Meldung des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber folgen, sodass dieser ebenfalls entscheiden kann, ob es sich tatsächlich um eine freie Erfindung handelt.

¹⁵² <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/schweiz/> (abgerufen am 25.04.2017).

5.3 USA (United States of America)

Das US-amerikanische Erfinderrecht wird im Folgenden behandelt, da es einerseits interessant ist zu erörtern, welche Rechte und Fakten bezüglich Arbeitnehmererfindungen in Übersee vorhanden sind. Andererseits besteht bei den USA zusätzlich die Besonderheit, dass es sich um die eben vereinigten fünfzig Einzelstaaten handelt, welche in manchen Rechtsgebieten eigene Gesetze und keine übergreifenden *bundesrechtlichen* Gesetzesbestimmungen haben.¹⁵³

5.3.1 Rechtsgrundlage

So ist auch festzustellen, dass es kein bundesrechtliches, eigens bezüglich Arbeitnehmererfindungen betreffendes Recht gibt, wie es in Deutschland, dargestellt durch das Arbeitnehmererfindungsgesetz, der Fall ist. Das Rechtsgebiet der Arbeitnehmererfindungen in den USA wird in jedem einzelnen Bundesstaat unterschiedlich behandelt.¹⁵⁴ Dabei orientieren sich die einzelnen Bundesgerichte an den Grundsatzentscheidungen des *U. S. Supreme Court*¹⁵⁵, welcher der Oberste Gerichtshof der USA ist.¹⁵⁶ Diese Grundsatzentscheidungen werden im *United States Code (U.S.C.)* festgehalten. Im *Title 35* der *U.S.C.* finden sich die Bestimmungen bezüglich patentierbarer Erfindungen wieder.¹⁵⁷

5.3.2 Erfinder- und Anmelderprinzip

Bis 2011 war wohl der größte Unterschied zwischen dem US-amerikanischen und dem deutschen Patent- bzw. Arbeitnehmererfindungsgesetz, dass in den USA das *first-to-invent-Prinzip* (Erfinderprinzip) und in Deutschland das *first-to-file-Prinzip* (Anmelderprinzip) zugrunde gelegt wurde. Das *first-to-invent-Prinzip* bedeutet, dass das Patent nur dem wahren Erfinder zusteht. Das *first-to-file-Prinzip* hingegen lässt das Recht auf das Patent demjenigen zuteil, der es zuerst anmeldet. Die Situation um einen solchen Konkurrenzkampf ist nicht selten, da Erfindungen oft als eine Erwiderung auf ein gegenwertiges Problemfeld entstehen. Die USA hatte im Fall einer mehrfachen Beanspruchung eines Patents als der *wahre* Erfinder das *interference*-Verfahren als Lösungsangebot. Hier

¹⁵³ Rüge, Lars, S. 159.

¹⁵⁴ Rüge, Lars, S. 159.

¹⁵⁵ Rüge, Lars, S. 160.

¹⁵⁶ http://www.americanet.de/html/politisches_system_judikative.html (abgerufen am 10.06.2017).

¹⁵⁷ Rüge, Lars, S.160.

wurde augenscheinlich mittels gerechter Vorgehensweise der eben *wahre* Erfinder ermittelt, um der Gerechtigkeit Rechnung zu tragen. Kritiker bemängelten jedoch, dass der Prozess sehr aufwendig und auch kostspielig war, sodass oft nur die erfahrene und finanziell besser gestellte Person als der *wahre* Erfinder ermittelt wurde. Im Jahre 2011 wurde dann beschlossen, dieses Prinzip, welches nur in den USA Anwendung fand, aufzugeben und anzupassen auf das *first-to-file-Prinzip*. Wirksam wurde es zum 16. März 2013 und gilt seither für alle ab dato angemeldeten Patente. Für die vor diesem Stichtag existierenden Patente, gilt weiterhin das zuvor angewendete Prinzip.¹⁵⁸

Dahingehend ist also eine Gemeinsamkeit zwischen US-amerikanischem und deutschem Recht jüngst entstanden. Dies hatte vor allem hinsichtlich Arbeitnehmererfindungen den Effekt, dass Arbeitgeber nicht wie vor der Gesetzesreform erst am Tag der Einreichung das Patentrecht auf sich mittels eines *assignments*¹⁵⁹ übertragen lassen konnten, sondern sie können nun selbst beim Patentamt dies tätigen. Hintergrund hierfür war, dass vor der Reform aufgrund des *first-to-invent-Prinzips* nur der wahre Erfinder die Patentanmeldung tätigen durfte.¹⁶⁰

5.3.3 Recht an der Erfindung

Im *Title 35 U.S.C. § 101* wird nun bestimmt, wer das Recht an der Erfindung innehält. Dabei wird nicht zwischen einem freien und einem angestellten Erfinder unterschieden. Die einzige Voraussetzung ist die, dass es sich um eine natürliche Person handeln muss. Somit hat jeder Erfinder, welcher eine natürliche Person ist, *grundsätzlich* das Recht an seiner Erfindung. Diese Bestimmung wird durch vier Ausnahmen beschränkt, welche im Folgenden erläutert werden.¹⁶¹

5.3.3.1 Express Contract

Arbeitnehmer und Arbeitgeber können in den USA frei vereinbaren, zu welchen Bedingungen die Erfinderrechte übertragen werden können oder auch nicht. Dabei sollen lediglich Täuschung, Zwang, überlange Dauer oder das *state law*¹⁶² die Schranken darstellen, welche diese freie Vereinbarung einschränken. Dabei ist es möglich, die Übertragung

¹⁵⁸ https://www.patente-stuttgart.de/index.php?page=publikationen_01003 (abgerufen am 25.05.2017).

¹⁵⁹ Auf Deutsch: Übertragung.

¹⁶⁰ https://www.patente-stuttgart.de/index.php?page=publikationen_01003 (abgerufen am 25.05.2017).

¹⁶¹ Rüge, Lars, S. 160, 161.

¹⁶² Rüge, Lars, S. 161; *state law* ist das Recht der einzelnen Bundesstaaten; *federal law* ist einheitliches Bundesrecht, dass für alle Staaten der USA gültig ist.

im Arbeitsvertrag bereits im Voraus abzutreten¹⁶³, was in Deutschland vergleichsweise verboten ist.¹⁶⁴ In der Praxis wird in US-amerikanischen Arbeitsverträgen in der Regel vereinbart, dass alle Immaterialgüterrechte an den Arbeitgeber übertragen werden. Dabei werden sogar solche eingeschlossen, welche der Arbeitnehmer vor Aufnahme des Arbeitsverhältnisses hatte. Ebenfalls eingeschlossen werden Immaterialgüterrechte, welche nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entstehen, beschränkt ungefähr auf ein Jahr nach der Aufgabe der Beschäftigung. An dieser Stelle ist anzumerken, dass diese Bestimmungen wiederum je Bundesstaat variieren. Dabei sind klare Tendenzen in einzelnen Regionen sichtbar und die Auswirkungen der dort vorherrschenden Einschränkungen. So ist der Bundesstaat Kalifornien nicht konform mit diesen vorangegangenen arbeitnehmerunfreundlichen Bestimmungen. Dort wird die Vorausabtretungsklausel beschränkt und auch das nachvertragliche Wettbewerbsverbot findet dort keine Anwendung. Die Auswirkungen dieser Regeln in Kalifornien sind deutlich im Silicon Valley zu erkennen. Das Gebiet ist der bedeutendste Standort für Hightech-Innovationen weltweit.¹⁶⁵ Das wird nicht zuletzt begründet durch das für Arbeitnehmererfinder rechtlich günstige Umfeld.¹⁶⁶ Weitere Staaten, welche diese grundsätzliche Regel der freien Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich der Übertragung von Erfinderrechten einschränken sind Delaware, Illinois, Kansas, Minnesota, Nevada, North Carolina, Utah und Washington.¹⁶⁷

5.3.3.2 Hired to invent

Eine weitere Ausnahme stellt der Fall dar, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer eigens zu Erfindungszwecke für eine bestimmte Technologie angestellt hat. In diesem Falle erhält der Arbeitgeber die Rechte an den Patenten, welche für Erfindungen des Arbeitnehmererfinders erteilt wurden. Hier ist anzumerken, dass der Arbeitnehmer keine Vergütung erhält, da er schon durch sein Gehalt für seine zu erbringende Leistung abgegolten wird. Dies stellt die Verkörperung des Sonderleistungsprinzips dar.¹⁶⁸ Gegenteilig dazu herrscht in Deutschland das abgeschwächte Monopolprinzip. Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Vergütung, da er dem Arbeitgeber ein Monopol durch das Patent erschafft. Als

¹⁶³ Rüge, Lars, S. 161.

¹⁶⁴ <http://bbs-law.de/2013/08/unwirksame-abgeltungsklauseln-fuer-arbeitnehmererfindungen-was-muessen-arbeitnehmer-tun-um-ansprueche-zu-sichern/> (abgerufen am 10.06.2017).

¹⁶⁵ <http://orange.handelsblatt.com/artikel/11253> (abgerufen am 10.06.2017).

¹⁶⁶ Rüge, Lars, S. 162, 163.

¹⁶⁷ Rüge, Lars, S. 161 (Fußnote 697).

¹⁶⁸ Rüge, Lars, S. 163, 164.

Ausgleich bekommt er die genannte gesonderte Vergütung. Da dies auch der Fall ist, sollte die Erfindung nicht zum Patent angemeldet werden, spricht man von einem *abgeschwächten* Monopolprinzip.¹⁶⁹ In Österreich ist vergleichsweise in § 8 PatG ebenfalls ausgeschlossen, dass der Erfinder, sollte er zu Erfindungszwecken angestellt worden sein, eine gesonderte Vergütung erhält, sollte er nicht schon aufgrund seiner Anstellung ein höheres Gehalt beziehen. So ist das Recht in Österreich etwas arbeitnehmerfreundlicher formuliert. Wobei nicht ausgeschlossen werden kann, dass in den USA der Erfinder nicht ebenfalls ein höheres Gehalt aufgrund seiner Position erhält. Es ist lediglich kein Bestandteil des Gesetzes.

5.3.3.3 Non-exclusive Shop Right

Die dritte Ausnahme, bei der der Arbeitgeber die Rechte an den Patenten erhält, ist im hiesigen Rechtsvergleich von Bedeutung, da hier inhaltliche Parallelen, den Rechtsvergleich betreffend, zu finden sind. So hat der Arbeitgeber die Rechte inne, sollte die Erfindung entstanden sein durch die technischen und finanziellen Ressourcen des Arbeitgebers, während der Arbeitszeit sowie sollte das Patent in den Arbeitsbereich des Arbeitgebers fallen. Dies entspricht in Teilen der deutschen und auch österreichischen Definition der Diensterfindung. Liegen diese Voraussetzungen vor, erhält der Arbeitgeber ein sogenanntes *shop right*.¹⁷⁰ Dies kann ungefähr übersetzt werden als nicht ausschließliche, nicht übertragbare, gebührenfreie, bereits abgegoltene Erlaubnis zur Benutzung, also im Sinne einer Lizenz.¹⁷¹

5.3.3.4 Alter Ego

Die letzte zu nennende Ausnahme ist die Situation, dass der Arbeitnehmer eine spezielle Treue- und Fürsorgepflicht innehatte, während er die Erfindung entwickelte. Dies wird zurückgeführt auf den Arbeitnehmerstatus, wie es z. B. bei Vorständen oder Geschäftsführern der Fall ist. Diese vertreten das Unternehmen und stellen somit dieses in der Öffentlichkeit dar. Also können sie auch nicht von *sich selbst* die Rechte abtreten. Außer-

¹⁶⁹ Hausmann, Hans-Christian, S. 46.

¹⁷⁰ Rüge, Lars, S. 164.

¹⁷¹ Rüge, Lars, S. 165.

dem haben diese speziellen Arbeitnehmer die Pflicht, nicht mit dem Arbeitgeber in Konkurrenz zu treten.¹⁷² In Deutschland fallen diese Personengruppen nicht in den Anwendungsbereich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes. Hier existiert ein mehr oder weniger grauer konfliktpotentieller Bereich, da grundsätzlich diese Erfindungen dem Erfinder zustehen, sollte nichts anderes im Arbeitsvertrag vereinbart worden sein. Ein Vergütungsanspruch besteht dahingehend nicht.¹⁷³

5.3.4 Schutzrechtsanmeldung

Ein wesentlicher Unterschied zwischen den zu untersuchten Staaten ist die Definition des Standes der Technik und die davon abhängende Patentierfähigkeit. So wird in Deutschland eine absolute Neuheit als unbedingte Voraussetzung für eine Patentanmeldung verlangt und schließt damit all jenes aus, was schon veröffentlicht wurde. In den USA hingegen gibt es einen so genannten Ausschlusskatalog, welcher Bestimmungen enthält, welche zum Ausschluss der Patentierung führen können.¹⁷⁴ Hier wird wieder das vorherrschende *case law* deutlich. Fasst man also alle Regelungen aus diesem Katalog zusammen, kann man bestimmen, ob eine Patentanmeldung möglich ist. Ein besonderes Beispiel, die einjährige Neuheitsschonfrist (*grace period*), sei hier kurz erläutert. Sie ist auch nach der Reform bestehen geblieben und beschreibt den Umstand, dass ein Erfinder ein wirksames US-Patent trotzdem erhalten kann, sollte ein Dritter im Zeitraum zwischen der Veröffentlichung und Anmeldung des Erstgenannten ebenfalls eine Veröffentlichung der gleichen Erfindung vornehmen. Es gibt in Deutschland keine analoge Bestimmung. Es ist wie zuvor erwähnt, nicht mehr möglich ein Patent anzumelden, sollte die zugrunde liegende Idee bereits an die Öffentlichkeit gelangt sein. Kritikerstimmen nehmen die Neuheitsschonfrist zum Anlass, das von den USA angestrebte *first-to-invent-Prinzip* als ein *first-inventor-to-file-Prinzip* zu betiteln.¹⁷⁵

¹⁷² Rüge, Lars, S. 166.

¹⁷³ http://www.mwpatent.de/rechtsgebiete/arbeitnehmererfindungen/geschaefts fuerer erfindungen_sind_keine_diensterfindungen_nach_arbeitnehmererfindergesetz.html (abgerufen am 11.06.2017).

¹⁷⁴ https://www.patente-stuttgart.de/index.php?page=publikationen_01003 (abgerufen am 25.05.2017).

¹⁷⁵ https://www.patente-stuttgart.de/index.php?page=publikationen_01003 (abgerufen am 25.05.2017).

5.3.5 Recht auf Vergütung und Höhe

In den USA hat der Arbeitnehmererfinder keinen rechtlichen Vergütungsanspruch.¹⁷⁶ Dies basiert auf der Tatsache, dass es keine verbindliche Rechtsgrundlage für Arbeitnehmererfindungen gibt. Es sei nochmals an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Bestimmungen des *Title 35 U.S.C.* lediglich eine Orientierungshilfe für die jeweiligen Bundesgerichte darstellt und *nicht* verbindlich ist. Da jedoch der Privatwirtschaft bewusst ist, dass Arbeitnehmererfinder durch extrinsische Motivation möglicherweise quantitativ und qualitativ bessere Erfindungen herausbringen, bieten die meisten Unternehmen Anreiz- und Belohnungssysteme z. B. in Form von Pauschalvergütungssystemen an.¹⁷⁷ Die Höhe der Vergütung ist somit auch unterschiedlich, je nach unternehmensinternen Vergütungsrichtlinien.

Dem steht in jeder Hinsicht das deutsche Recht entgegen. Das ArbNErfG hält für Arbeitnehmererfinder einen gesetzlichen Vergütungsanspruch in angemessener Höhe fest, sollte der Arbeitgeber die Erfindung in Anspruch nehmen. Einen Entwurf für ein gesetzliches Pauschalvergütungssystem ist in der Reform von 2009 nicht aufgenommen worden, da sich die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften nicht darauf einigen konnten. Es waren die Gewerkschaften, die befürchteten, dass durch ein solches Pauschalvergütungssystem die Arbeitnehmer schlechter und die Arbeitgeber besser gestellt würden¹⁷⁸, da die Vergütung im Einzelfall unzureichend ausfallen könnte. Dies sollte im Hinblick zum US-amerikanischen System ebenfalls kritisch betrachtet werden, wobei festzuhalten ist, dass es sich hierbei nicht um ein gesetzliches Vergütungssystem handelt, sondern um das jeweilige unternehmensinterne System.

5.3.6 Erfindungen von Verwaltungsangestellten

Aufgrund bedeutender Gemeinsamkeiten zwischen dem US-amerikanischen Recht und den anderen bisher behandelten Staaten, sei an dieser Stelle eine Ausnahme dargestellt, welche das Gesetz bezüglich Erfindungen von Verwaltungsangestellten meint. Die *Uniform Patent Policy for Domestic Rights in Inventions Made by Government Employees of the Economic Agency, Department of Commerce* beinhaltet, dass die Bundesverwaltung

¹⁷⁶ Hausmann, Hans-Christian, S. 375.

¹⁷⁷ Rüge, Lars, S. 160 und Hausmann, Hans-Christian, S. 375.

¹⁷⁸ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/folgen-des-entwurfs/> (abgerufen am 10.06.2017).

sämtliche Rechte, Ansprüche und Interessen an Erfindungen, welche von Verwaltungsangestellten erschaffen wurden erhält, wenn die Erfindung überwiegend während der Arbeitszeit oder mit Hilfe von Betriebsmitteln der Verwaltung erstellt wurde oder in den Tätigkeitsbereich der staatlichen Einrichtungen fällt (s. auch hierzu Abb. 15).¹⁷⁹

The government may also own patents when the inventor is a federal employee. Under 37 CFR § 501.6 - Criteria for the Determination of Rights in and to Inventions, the government obtains all rights to any invention made by its employee if any one of the following conditions applies:

- **The invention is made during working hours.**
- **The invention is made using government facilities, equipment, etc., or is made with the help of another government employee who is on official duty.**
- **The invention relates to the official duties of the inventor.**

Abbildung 15: Uniform Patent Policy for Domestic Rights in Inventions (Ausschnitt)

Quelle: vgl. <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/CFR-1999-title37-vol1/pdf/CFR-1999-title37-vol1.pdf> (abgerufen am 23.07.2017).

Diese Punkte beinhalten einige Aspekte, welche in den anderen untersuchten Staaten dieser Arbeit vorhanden sind. Diese sind zum Teil in der Definition oder auch als Faktor bei der Vergütungshöhenberechnung vorhanden. Zum Beispiel ist in der schweizerischen Definition von Gelegenheitserfindungen ebenfalls der Punkt, dass die Erfindung zur Arbeitszeit gemacht worden sein muss vorhanden (vgl. 5.2.3.2). Eine weitere Gemeinsamkeit findet sich in der österreichischen Definition der Diensterfindung, dass die Erfindung mit Hilfe von Erfahrungen oder Hilfsmitteln des Unternehmens beeinflusst wurde (vgl. 5.1.2). Der letzte Punkt der US-amerikanischen Definition tritt auch in der deutschen Erläuterung der Diensterfindung in ähnlicher Weise auf. So heißt es im ArbNErfG, dass die Diensterfindung aus der Tätigkeit im Betrieb heraus entstanden sein muss (vgl. 4.2).

Hinzu kommt, dass Verwaltungsangestellte gemäß 15 U.S.C. § 3710 c (a) (1) (A) (i) des *Technology Transfer Commercialisation Act of 2000* eine jährliche Prämie von zweitausend USD erhalten, sollte die Erfindung vermarktet werden. Sie erhalten zudem fünfzehn Prozent der Lizenzgebühren oder sonstigen Einkünfte, die aus der Verwertung der Erfindung in der Folgezeit resultieren.¹⁸⁰

Es ist also festzustellen, dass die USA sehr ähnliche Aspekte wie die Schweiz, Österreich und Deutschland bezüglich Erfindungen von Arbeitnehmern als Erkennungsmerkmale

¹⁷⁹ Rüge, Lars, S. 159.

¹⁸⁰ Rüge, Lars, S. 160.

definiert, dies jedoch nur auf Verwaltungsangestellte, ergo Staatsbedienstete anwendet, da die Industrie für die Privatwirtschaft eine solche Zuordnung aus Eigeninteressen vermutlich verhindert. Es stellt sich die Frage, ob es sich hier um ein Lobby-Problem handelt und wenn, mit welcher Begründung die Arbeitnehmererfindung eines Staatsbediensteten anders behandelt wird als die eines Angestellten im privaten Sektor.

5.4 Großbritannien

Ein weiterer Staat, welcher rechtsvergleichend zum deutschen Recht untersucht wird, ist Großbritannien. Die aus vier Gebieten (England, Wales, Schottland, Nordirland) bestehende Nation ist deshalb interessant, da sie ebenfalls europäisch ist, jedoch innerhalb Europas in verschiedenen Gebieten eine Sonderstellung einnimmt. Aktuellster Anlass ist der bevorstehende Austritt aus der Europäischen Union, der *Brexit*.

5.4.1 Rechtsgrundlage

Die Rechtsgrundlage für Arbeitnehmererfindungen finden sich in den §§ 39-43 des britischen Patentgesetzes, dem *Patents Act 1977*.¹⁸¹ Wieder ist festzustellen, dass es kein eigenes Gesetz für dieses Themengebiet gibt, wie es in Deutschland der Fall ist. Lediglich fünf Normen als Teilgebiet des Patentgesetzes regeln die Arbeitnehmererfindungen in Großbritannien. Dies könnte begründet sein durch mangelndes Interesse des Staates an den Arbeitnehmererfinderschutzinteressen oder auch durch komprimierte Gesetze aufgrund ähnlicher Sachverhalte im Vergleich zu freien Erfindern.¹⁸² Allgemein ist festzustellen, dass in Deutschland die neunundvierzig Normen und die zusätzlichen Richtlinien zur Vergütung, Ausdruck für die ausgeprägte kodifizierte Rechtsordnung sind. Im Gegensatz dazu hat das britische Recht sehr viel weniger Gesetzesvorgaben, da die Vertragsfreiheit einen höheren Stellenwert einnimmt.¹⁸³ Ferner sei noch erwähnt, dass Großbritannien mit der Reform von 1977 vom Erfinder- auf das Anmelderprinzip übergegangen ist.¹⁸⁴

¹⁸¹ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/grossbritannien/> (abgerufen am 05.06.2017).

¹⁸² Hausmann, Hans-Christian, S. 55.

¹⁸³ Hausmann, Hans-Christian, S. 32.

¹⁸⁴ Hausmann, Hans-Christian, S. 196.

5.4.2 Recht an der Erfindung

Zunächst wird untersucht, wer das Recht an der Erfindung bei Arbeitnehmererfindungen erhält. Dies wird im Section (Sec.) 39 geregelt. Die Erfindung gehört dem Arbeitgeber gem. Sec. 39 (1) (a) unter folgenden Voraussetzungen: Wenn die Erfindung im Verlauf der normalen Arbeitspflichten (*normal duties*) gemacht wurde oder im Verlauf der Ausübung von besonders übertragenen Arbeitspflichten. Außerdem muss die Erfindung als Ergebnis aus diesen Arbeitspflichten vernünftigerweise erwartet werden können.¹⁸⁵

Um dies mit dem deutschen Recht vergleichen zu können, müssen die doch sehr vage angewendeten Begriffe näher erläutert werden. So ist unter den normalen Arbeitspflichten, den *normal duties*, all dies zu verstehen, was im Arbeitsvertrag als *job description* oder auch in Tarifvereinbarungen genannt ist und somit die Aufgaben des Arbeitnehmers beschreiben. Sollte also beispielsweise ein Wissenschaftler zum Erfinden angestellt worden sein (*employed to invent*), ist dies unter den *normal duties* zusammenzufassen. Anzumerken ist hierbei noch, dass die Erfindung in das Arbeitsgebiet des Arbeitgebers fallen muss, um als Diensterfindung flankiert werden zu können. Dabei ist es auch irrelevant, ob dies in der Freizeit entstanden ist.¹⁸⁶

Der zweite Aspekt, welcher näher zu beleuchten ist, sind die besonders übertragenen Pflichten, die *specifically assigned duties*. Hiermit ist nichts Geringeres gemeint, als dass sich im Laufe des Arbeitslebens die Tätigkeit und die damit verbundenen Arbeitspflichten ändern, respektive erweitern können. Es sind also zusätzliche Arbeitspflichten, die nicht explizit als standardisierte Punkte im Arbeitsvertrag genannt sind.¹⁸⁷

Der letzte zu klärende Aspekt, ist die Erfindung, die vernünftigerweise *erwartet* werden konnte. Darunter ist zu verstehen, dass von einem Mitarbeiter aus einem mechanischem, routinemäßigen und / oder nichtkreativen Bereich *nicht* erwartet wird, dass er Erfindungen macht.¹⁸⁸ Anders sieht es z. B. in der Forschungsabteilung aus. Diese Auffassung spiegelt sich auch in den deutschen Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst wieder. Richtlinie 34 erläutert explizit in der siebten Gruppe, welche Arbeitnehmer im handwerklich-technischen Bereich umfasst, dass nicht

¹⁸⁵ Hausmann, Hans-Christian, S. 232.

¹⁸⁶ Hausmann, Hans-Christian, S. 106, 107.

¹⁸⁷ Hausmann, Hans-Christian, S. 114.

¹⁸⁸ Hausmann, Hans-Christian, S. 120.

erwartet wird, dass sie Lösungen für konstruktive oder verfahrensmäßige technische Aufgaben erbringen.¹⁸⁹

Der bisher beschriebene Sec. 39 (1) (a) ist zu vergleichen mit dem im deutschen Recht verwendeten Begriff der Diensterfindung (oder gebundene Erfindung), welche im § 4 (2) ArbNErfG beschrieben wird. Diese Erfindungen sind während der Dauer des Dienstverhältnisses gemacht und aus der obliegenden Tätigkeit entstanden. Sowohl die britische als auch die deutsche Definition der bisher beschriebenen Erfindungen können als größtenteils deckungsgleich betrachtet werden. Beide ordnen das Recht an dieser *Diensterfindung* dem Arbeitgeber zu.

Weiter wird in Sec. 39 (1) (b) die Besonderheit beschrieben, dass das Recht an der Erfindung auch dem Arbeitgeber zugesprochen wird, sollte der Arbeitnehmererfinder diese ebenfalls im Laufe der Arbeitspflicht gemacht haben und aufgrund der Art seiner Pflichten und besonderen Verantwortung eine besondere Verpflichtung haben, die geschäftlichen Interessen des Arbeitgebers zu fördern. Hiermit sind schlichtweg Arbeitnehmer in höheren Entscheidungsebenen gemeint.¹⁹⁰ Dabei ergibt sich aus der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Vertrauensbasis, welche gestört wäre, würde eben dieser Arbeitnehmer eine Erfindung für sich beanspruchen wollen. So ist sogar gewünscht, dass eben solche Arbeitnehmer nicht erfinden sollen, um nicht in eine solche Konkurrenzsituation mit dem Arbeitgeber zu geraten.¹⁹¹ Sehr deutlich wird dieser Sachverhalt wenn man Angestellte in Managerebenen betrachtet, welche den Arbeitgeber als *alter ego* vertreten.¹⁹² Vergleichsweise zum deutschen Recht wird dieser Punkt nicht besonders hervorgehoben sondern ergibt sich allgemein im § 4 (2) S. 1 ArbNErfG aus der obliegenden Tätigkeit, welche sich bei einem Arbeitnehmer in höheren Entscheidungsebenen logischerweise dahingehend verändert, dass die Verantwortung steigt und die einhergehende Verpflichtung, die Interessen des Arbeitgebers zu fördern.¹⁹³ Ein Filialleiter ist beispielsweise durch das Erfüllen von vorgegebenen Unternehmenszielen, ausgedrückt in Verkaufszahlen, näher am Unternehmenserfolg beteiligt und sollte sich dieser Verantwortung bewusst sein. Dahingehend ergibt sich die besondere Verpflichtung, die

¹⁸⁹ Hausmann, Hans-Christian, S. 236.

¹⁹⁰ Hausmann, Hans-Christian, S. 236.

¹⁹¹ Hausmann, Hans-Christian, S. 124, 125.

¹⁹² Hausmann, Hans-Christian, S. 127.

¹⁹³ Hausmann, Hans-Christian, S. 237.

Interessen des Arbeitgebers zu fördern, was sich z. B. in einem gut umgesetzten Führungsstil widerspiegeln kann. Betrachtet man diesen Sachverhalt weiter, ist noch erwähnenswert, dass im deutschen Recht Vorstände und Organmitglieder, welche an höchster Stelle als Entscheidungsträger stehen, nicht unter das Arbeitnehmererfindungsgesetz fallen. Hier können im Arbeitsvertrag Regelungen bezüglich Erfindungen dieses Personenkreises getroffen werden. Es ist jedoch aufgrund der unklaren Sachlage konfliktbehaftet.¹⁹⁴

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die bisher beschriebenen Aspekte des Sec. 39 (1) (a) und (b), woraufhin die Erfindung dem Arbeitgeber gehören, im Wesentlichen der Diensterfindung gemäß deutscher Definition im Arbeitnehmererfindungsgesetz entsprechen, wonach die Erfindung ebenfalls dem Arbeitgeber zugeordnet wird. An dieser Stelle sei noch erwähnt, dass vor der Reform von 1977 in Großbritannien Faktoren zur Rechtsinhaberbestimmung genutzt wurden, welche interessanterweise zum Teil noch heute in den behandelten Ländern in der Definition der Diensterfindung respektive in den Faktoren zur Bestimmung der Vergütung zu finden sind. Dies wären, dass die Erfindung zur Arbeitszeit gemacht worden sein muss, mit Hilfe von Ressourcen des Arbeitgebers sowie, dass der Arbeitnehmer einen bestimmten Status im Unternehmen hat. Ferner gehörten auch bestimmte Fähigkeiten und Eigenschaften des Arbeitnehmers zu den Bestimmungsfaktoren.¹⁹⁵

Alle anderen Erfindungen gehören laut britischem Gesetz Sec. 39 (2) dem Arbeitnehmer und ist mit der deutschen Definition der *freien Erfindung* gem. § 4 (3) ArbNErfG deckungsgleich.

5.4.3 Schutzrechtsanmeldung

In Großbritannien hat der Arbeitgeber gegenteilig zum deutschen Recht keine Pflicht, die Arbeitnehmererfindung zum Patent anzumelden. Dies begründet sich darin, dass der Arbeitgeber das unternehmerische Risiko trägt und nicht alle Erfindungen, welche er kraft Gesetzes erhält, anmelden möchte. So können Innovationen darunter sein, von welchen er nicht überzeugt ist. Eine Anmeldung würde Kosten verursachen und somit das erwähnte unternehmerische Risiko verstärken. Für den Arbeitnehmer kann dies jedoch

¹⁹⁴http://www.mwpatent.de/rechtsgebiete/arbeitnehmererfindungen/geschaeftsfuerererfindungen_sind_keine_diensterfindungen_nach_arbeitnehmererfindergesetz.html (abgerufen am 11.06.2017).

¹⁹⁵ Hausmann, Hans-Christian, S. 129, 130.

nachteilig sein. So hat dieser keine Möglichkeit einen Vergütungsanspruch zu erhalten ohne eine Schutzrechtsanmeldung.¹⁹⁶ Vergleichsweise hierzu hat der Arbeitnehmererfinder im deutschen Recht durch den Anmeldezwang für den Arbeitgeber deutliche Vorteile. Selbst wenn der Arbeitgeber nicht diesem Zwang unterworfen wäre, hat der Arbeitnehmer im deutschen Rechtssystem größere Chancen einen Vergütungsanspruch zu erhalten, da eine Schutzrechtsanmeldung nicht in allen Fällen erforderlich ist. Denn auch für technische Verbesserungen können beispielsweise entsprechende Ansprüche gegebenenfalls durchgesetzt werden.

5.4.4 Recht auf Vergütung

Hier muss zunächst zwischen den beiden Möglichkeiten unterschieden werden, welche im vorangegangenen Kapitel beschrieben wurde:

1. Das Recht an der Erfindung hat der Arbeitgeber gem. Sec. 39 (1)
2. Das Recht an der Erfindung hat der Arbeitnehmer gem. Sec. 39 (2)

Zu Punkt zwei muss noch ergänzt werden, dass hier der Fall betrachtet wird, dass die Rechte zunächst dem Arbeitnehmer gehörten und er sie anschließend dem Arbeitgeber durch ein Rechtsgeschäft übertragen oder ihm eine exklusive Lizenz überlassen hat. Denn nur in diesen Fällen kann der Arbeitnehmer konsequenterweise als Ausgleich für diese Überlassung der Rechte einen Anspruch auf Vergütung haben.¹⁹⁷

Zunächst zu Punkt 1, im Falle des Sec. 39 (1), in welchem die Rechte an der Erfindung dem Arbeitgeber kraft Gesetz zustehen. Der Arbeitnehmer hat selbst hier einen Vergütungsanspruch gem. Sec. 40 (1). Dabei sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen, wobei der Arbeitnehmer in der Beweispflicht ist:

1. Ein Patent muss für die Erfindung erteilt worden sein.
2. Die Erfindung muss einen außergewöhnlichen Gewinn, genannt *outstanding benefit*, für den Arbeitgeber einbringen.
3. Ein Beweis muss geliefert werden, der eine Vergütung für den Arbeitnehmer als gerecht erklärt.¹⁹⁸

¹⁹⁶ Hausmann, Hans-Christian, S. 287, 288.

¹⁹⁷ Hausmann, Hans-Christian, S. 147.

¹⁹⁸ Hausmann, Hans-Christian, S. 162.

Punkt 1 bedarf keiner ausführlichen Erklärung. Die Erfindung muss beim Patentamt angemeldet worden sein, woraufhin das Schutzrecht erteilt wurde. Der zweite Punkt hingegen ist schwierig darzustellen, da der Arbeitnehmer beweisen muss, welchen Anteil seine Erfindung am Gesamtgewinn einnimmt und ob dies wiederum außergewöhnlich ist. Dies ist erneut eine sehr vage Definition und bedarf der Einzelbetrachtung eines jeden Falles und deren jeweiligen Gesamtbetrachtung.¹⁹⁹ Der dritte Punkt soll ausschließen, dass der Arbeitnehmererfinder mehrfach für die Erfindung belohnt wird. Denn es könnte sein, dass er evtl. schon Prämien für die Erfindung erhalten hat und ein weiterer, viel bedeutsamerer Punkt, betrifft das Gehalt. Denn dieses wird kontinuierlich gezahlt, unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer etwas erfunden hat oder nicht. Dies ist das Sonderleistungsprinzip, auf welchem das britische Recht aufbaut.²⁰⁰ Vergleichsweise hierzu wird in Deutschland das abgeschwächte Monopolprinzip angewendet, bei welchem die Vergütung dahingehend gerechtfertigt wird, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber aufgrund der Erfindung und das anschließende Patent eine Monopolstellung auf dem Markt verschafft. Abgeschwächt daher, da der Vergütungsanspruch auch besteht, wenn die Erfindung nicht patentiert wird, wie es bei technischen Verbesserungsvorschlägen z. B. der Fall ist.²⁰¹

Zusammenfassend ist festzustellen, dass im deutschen Recht bei Vorliegen einer Dienstleistungserfindung und der anschließenden Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber ein Vergütungsanspruch besteht gem. § 9 ArbNErfG. Im britischen Recht hingegen sind die oben genannten drei Punkte zu erfüllen, welche sich in der Praxis als schwierig erweisen, nicht zuletzt, da der Arbeitnehmer in der Beweispflicht ist. Daher erklärt sich auch die Situation, dass ein Vergütungsanspruch nur in Extremfällen in Großbritannien gewährt wird.²⁰²

Im deutschen Recht wird nicht wie im britischen Recht unterschieden, ob das Recht an der Erfindung zunächst dem Arbeitnehmer zugestanden hat und dieser es dann auf den Arbeitgeber übertragen oder ihm eine exklusive Lizenz überlassen hat.²⁰³ In Großbritannien gelten jedoch hierzu folgende Voraussetzungen, um einen Vergütungsanspruch gem. Sec. 39 (2) zu erhalten:

¹⁹⁹ Hausmann, Hans-Christian, S. 153.

²⁰⁰ Hausmann, Hans-Christian, S. 163.

²⁰¹ Hausmann, Hans-Christian, S. 46.

²⁰² Hausmann, Hans-Christian, S. 376.

²⁰³ Hausmann, Hans-Christian, S. 318.

1. Der Arbeitnehmer muss beweisen, dass die Vorteile, die er aus der Übertragung erhalten hat nicht genügend sind im Verhältnis dazu, welche Vorteile der Arbeitgeber aus dieser Übertragung bekommen hat
2. Sowie, dass eine zusätzliche Vergütung neben dem Gehalt gerechtfertigt ist.²⁰⁴

Es ist also festzuhalten, dass der Arbeitnehmererfinder im deutschen Recht deutlich besser gestellt ist als im britischen Recht, da ein Vergütungsanspruch entsteht, sobald eine Diensterfindung vorliegt und diese vom Arbeitgeber in Anspruch genommen wird. In Großbritannien hingegen sind weitere Voraussetzungen nötig, sodass es sich als sehr schwierig erachtet, einen solchen Anspruch auf Vergütung zu erhalten. An dieser Stelle sei jedoch erwähnt, dass es sich hier ausdrücklich um den gesetzlichen Rahmen handelt. In der Praxis wird in Großbritannien, wie auch in den USA, hauptsächlich mit Prämien-systemen gearbeitet, welche zumeist Pauschalvergütungen beinhalten. Durch die sehr offene Vertragsfreiheit ist dies im Wesentlichen barrierefrei zu handhaben.²⁰⁵ Außerdem sind sich die Arbeitgeber auch bewusst, welchen Anreiz eine Prämie für den Arbeitnehmer bedeuten kann. Eine auf Dauer nicht gewährte Belohnung würde langfristig zu Innovationsverzögerungen führen.²⁰⁶ Auch in Deutschland gibt es Pauschalvergütungssysteme. Hauptsächlich sind sie in Großunternehmen anzutreffen.²⁰⁷ Spezielle Abteilungen, welche die fachlichen Kompetenzen haben, können sich mit dieser Thematik auseinandersetzen. Kritiker bemängeln in diesem Zusammenhang das Nachsehen für kleine und mittelständische Unternehmen, da diese oftmals nicht die Ressourcen für solche Fachabteilungen haben. Generell wird auch kritisiert, dass die komplizierte Gesetzgebung bezüglich der Vergütungsberechnung eben diese Pauschalvergütungssysteme in den Unternehmen beliebter machen. Letztendlich haben die kleinen und mittelständischen Unternehmen wiederum das Nachsehen.²⁰⁸

5.4.5 Höhe der Vergütung

Gemäß Sec. 41 *Patents Act 1977* soll der Arbeitnehmer einen angemessenen Anteil, einen *fair share* vom Gewinn erhalten, welcher der Arbeitgeber aus der Erfindung, des Patents,

²⁰⁴ Hausmann, Hans-Christian, S. 165.

²⁰⁵ Hausmann, Hans-Christian, S. 29.

²⁰⁶ Hausmann, Hans-Christian, S. 375, S. 376.

²⁰⁷ <http://www.gkd-rechtsanwaelte.de/publikation/verguetung-von-arbeitnehmererfindungen-in-der-praxis/> (abgerufen am 10.07.2017).

²⁰⁸ Hausmann, Hans-Christian, S. 378, S. 379.

der Rechtsübertragung oder aus dem Eigentum von der Erfindung bezogen hat.²⁰⁹ Diese Vergütung kann in einer Einmal- oder einer Ratenzahlung stattfinden²¹⁰, welches auch dem deutschen Recht entspricht. Es wird wiederum unterschieden in Erfindungen, welche dem Arbeitgeber kraft Gesetz gehören (Sec. 40 (1)) und Erfindungen, die zunächst dem Arbeitnehmer gehören aber auf den Arbeitgeber übertragen oder lizenziert wurden. Bezüglich der Erstgenannten hängt die Vergütungshöhe von folgenden vier Faktoren gem. Sec. 41 (4) *Patent Acts 1977* ab:

1. Die Art der Arbeitspflichten und die Entlohnung dieser und evtl. andere Vorteile, welche aus der Erfindung bereits gezogen wurden.
2. Bemühungen und bisherige Fähigkeiten des Arbeitnehmers.
3. Anstrengungen und Fähigkeiten anderer Personen, die an der Erfindung beteiligt waren.
4. Beitrag des Arbeitgebers durch Bereitstellung von Ressourcen und kaufmännische Aktivitäten.

Diese vier Aspekte sind im Wesentlichen mit den Anteilsfaktoren in den Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen zu vergleichen, welche die Vergütungshöhe von Arbeitnehmererfindungen im deutschen Recht bestimmen.²¹¹ Bezüglich Punkt drei und vier sind auch Parallelen zur schweizerischen Vergütungsberechnung für Gelegenheitserfindungen erkennbar.

Der nächste zu untersuchende Fall ist, wenn die Erfindung vom Arbeitnehmer an den Arbeitgeber übertragen oder lizenziert wurde. Hier erlangt der Arbeitnehmererfinder nur einen Vergütungsanspruch, sollte dieser keinen angemessenen Anteil, den *fair share*, erhalten haben.²¹² Dann gelten wiederum folgende leicht abgeänderte drei Kriterien gem. Sec. 41 (5) *Patent Acts 1977*:

1. Lizenzbedingungen: je günstiger diese für den Arbeitnehmer ausfallen, desto geringer ist sein Vergütungsanspruch.
2. Beteiligung Dritter: je mehr Miterfinder es gibt, desto geringer wird der eigene Anteil.

²⁰⁹ Hausmann, Hans-Christian, S. 166.

²¹⁰ Hausmann, Hans-Christian, S. 167.

²¹¹ Hausmann, Hans-Christian, S. 170.

²¹² Hausmann, Hans-Christian, S. 176.

3. Beteiligung des Arbeitgebers: Beitrag des Arbeitgebers durch Bereitstellung von Ressourcen und kaufmännische Aktivitäten.²¹³

Es ist festzuhalten, dass in Großbritannien oft sehr offene, nicht abschließende Begriffe verwendet werden, welche auf die hoch gewichtende Vertragsfreiheit zurückzuführen sind. Für den Arbeitnehmer kann dies kritisch sein, da sie leicht zu Ungunsten dessen ausgelegt werden können. So ist im deutschen Recht vergleichsweise viel kodifiziert und auch kompliziert. Jedoch kann es als systematische und weniger willkürliche Art und Weise der Ermittlung der Vergütungshöhe bewertet werden.²¹⁴

6 Schlussteil

6.1 Zusammenfassung

Es ist festzuhalten, dass das Arbeitnehmererfindungsgesetz sehr speziell bezüglich der Arbeitnehmerfreundlichkeit ist. Selbst in Deutschland nimmt dieses Gesetz eine Sonderstellung ein.²¹⁵ Dies wird vor allem ersichtlich, wenn man es mit dem Urheberrecht, welches gleichen Ursprungs ist, vergleicht. Beide setzen eine individuelle geistige Leistung voraus – bei Arbeitnehmererfindungen im technischen, beim Urheberrecht im kulturellen Bereich. Der entscheidende Unterschied ist, dass bei letzterem der Arbeitgeber gemäß § 43 UrhG einen Anspruch auf Einräumung von Nutzungsrechten hat, der Arbeitnehmerurheber jedoch *kein* Recht auf eine gesetzliche Vergütung. Ausnahmen bilden die §§ 32, 32a UrhG. Gegenteilig ist es im Arbeitnehmererfindungsrecht: sobald der Arbeitgeber die Erfindung in Anspruch nimmt, *hat* der Erfinder ein Recht auf eine gesonderte Vergütung.

Alles in allem wird deutlich, dass das Arbeitnehmererfindungsgesetz stark bemüht ist, ein für beiderseitiges befriedigendes Ergebnis zu erzielen. Es sei erwähnt, dass der starke Arbeitnehmerschutzgedanke dieses Gesetzes oft als Hauptgrund angesehen wird, dass keine Harmonisierung bezüglich eines einheitlichen europäischen Arbeitnehmererfindungsrechts stattfinden kann.²¹⁶ Dies bezieht sich auf das in Deutschland herrschende abgeschwächte Monopolprinzip. Dieses bewirkt, dass der Arbeitnehmererfinder das

²¹³ Hausmann, Hans-Christian, S. 177, 178.

²¹⁴ Hausmann, Hans-Christian, S. 339.

²¹⁵ Hausmann, Hans-Christian, S. 29.

²¹⁶ Hausmann, Hans-Christian, S. 29.

Recht auf eine gesonderte Vergütung hat, da er dem Arbeitgeber durch die Erfindung ein Monopol auf dem Markt verschafft und ihm die Rechte an der Erfindung überlässt. Dies kann auch als Begründung genutzt werden, wenn die Erfindung nicht zum Patent angemeldet wird, jedoch ähnlichen Nutzen schafft (vgl. 4.10). Diese Regelung des gegenseitigen Nutzenstiftens ist auch von Bedeutung in der stets voran schreitenden Entwicklung im Zuge der Arbeitswelt 4.0, welche auch u. a. die Globalisierung beinhaltet. Denn solche Vorzüge haben Arbeitnehmer, wie auch aus dem Rechtsvergleich ersichtlich, in wenigen Fällen. Auch im Hinblick auf Mitarbeiterentsendung ist zu beachten, dass je nach Situation unterschiedliche Gesetze Anwendung finden können.

Im Vergleich mit den behandelten Staaten schützt Deutschland außerordentlich stark die Belange des Arbeitnehmers. Österreich, welches sich stark an den deutschen Gesetzesvorgaben orientiert, hat zwei erwähnenswerte Unterschiede aufzuweisen. Zum einen muss eine Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer vorliegen, sodass eine Erfindung möglicherweise als Diensterfindung deklariert und in Anspruch genommen werden kann und eine Vergütung zu Gunsten des Arbeitnehmers erfolgen kann. Andernfalls hat zwar der Arbeitnehmer alle Rechte an seiner Erfindung. Dies kann jedoch aufgrund von finanziellen Defiziten und Unkenntnis über die Vorgehensweise bezüglich der Verwertung von Patenten ungünstig für den Arbeitnehmer ausfallen. Diese Vereinbarung ist in Deutschland keine Voraussetzung. Der zweite Aspekt, welcher deutlich ungünstiger für den Arbeitnehmer ausfällt als in Deutschland, ist die Tatsache, dass der Arbeitnehmer bei versäumter Meldung der Erfindung schadensersatzpflichtig gemacht werden kann, was ein hohes finanzielles Risiko für diesen bedeuten kann.

In der Schweiz besteht für Diensterfindungen kein Vergütungsanspruch. Jedoch für Gelegenheitserfindungen, welche z. B. aus Zufall zur Erleichterung eines Arbeitsvorganges gemacht wurden, kann eine Vergütung erfolgen, wenn eine vorherige Vereinbarung über den Erwerb von Gelegenheitserfindungen getroffen wurde. Die Vergütungsberechnung erfolgt im Wesentlichen analog der deutschen Berechnung.

In den USA haben die Arbeitnehmererfinder keinen Anspruch auf eine gesonderte Vergütung. Dort unterliegt es der freien Vereinbarung, ob und in welcher Höhe der Arbeitnehmer für seine Erfindung entlohnt wird. Es gibt jedoch auch regionale Unterschiede bezüglich des Arbeitnehmerschutzes. Dies betrifft jedoch nicht die Vergütungsregelung sondern die Übertragung der Immaterialgüterrechte, welche generell im Voraus an den

Arbeitgeber abgetreten werden und sogar solche einschließt, welche vor und nach der Beschäftigung entstanden sind. In Kalifornien, welches auch der Bundesstaat vom Silicon Valley ist, wurden arbeitnehmerfreundlichere Regelungen getroffen.

In Großbritannien hat der Arbeitnehmer zwar einen Vergütungsanspruch für Arbeitnehmererfindungen. Jedoch sind die Voraussetzungen dafür in so hoher Komplexität, dass nur in Extremfällen von Gesetzes wegen eine Vergütung gezahlt wird.

Ergänzend ist festzuhalten, dass sowohl in den USA als auch in Großbritannien die Arbeitnehmer kraft Gesetzes keinen bzw. nur unter erschwerten Bedingungen einen Anspruch auf Vergütung haben. Jedoch existieren in vielen Unternehmen Pauschalvergütungssysteme, sodass die Arbeitgeber auf freiwilliger Basis den Arbeitnehmer entlohnen. Dies hat vor allem motivationstechnische Hintergründe.

Die bisherige Zusammenfassung zeigte die positiven Aspekte des Arbeitnehmererfindungsgesetzes auf. Nun werden auch die negativen Seiten beleuchtet. Als Hauptkritikpunkt wird immer wieder die komplexe Vergütungsberechnung genannt (vgl. 4.5.2). Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen haben weder die fachliche Kompetenz für die Vergütungsberechnung selbst durchzuführen, noch die finanziellen Ressourcen, um sich kompetente Unterstützung zu suchen. Dieser Punkt stand schon vor dem Patentrechtsvereinfachungs- und modernisierungsgesetz, welches zum 01.10.2009 in Kraft getreten ist, zur Diskussion. Als Ergebnis konnte die *kleine* Reform verzeichnet werden, welche z. B. den Rechtsübergang der Diensterfindungen, welcher nun automatisch generiert wird, sollte der Arbeitgeber nichts Gegenteiliges vermerken, stattfindet. Außerdem wurde die Schriftform für alle maßgeblichen Erklärungen durch die Textform ersetzt und die beschränkte Inanspruchnahme wurde abgeschafft²¹⁷, welche ohnehin in der Praxis kaum Anwendung fand. Der wohl am meisten diskutierte Punkt bezüglich der Vergütung wurde jedoch nicht verändert. Ein Referentenentwurf sah als Lösung eine Pauschalvergütung vor, welche aufgrund der Sorge der Gewerkschaften, die Arbeitnehmer würden schlechter gestellt werden, verworfen wurde. Die Praxis sieht so aus, dass große Unternehmen ein internes Vergütungssystem entwickelt haben, welches Zeit und Kosten im Vergleich zur komplexen gesetzlichen Kalkulation sparen soll. Kleine und mittelständische Unternehmen stehen weiterhin vor einem großen Problem. Kritiker unterstützen die

²¹⁷ <http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/neuerungen-von-1-10-2009/> (abgerufen am 16.07.2017).

Aussage, die derzeitige gesetzliche Vergütungsberechnung sei problematisch, da außerordentlich viele Unternehmen ein internes Vergütungssystem statt der Gesetzesvorgaben nutzen. Grund hierfür sei ausschließlich die Komplexität. Somit kann die momentan herrschende Vorgabe zur Berechnung aus dem ArbNErfG nicht nutzerfreundlich sein.²¹⁸

Aus den behandelten Ländern dieses Rechtsvergleichs konnte keine genügende Lösungsmöglichkeit für den zuvor genannten Kritikpunkt geschöpft werden. Grund hierfür ist, dass zum Teil kein gesetzlicher Anspruch auf eine Vergütung besteht, sodass damit die Problematik der Berechnung nicht auftaucht. Dies wäre in den USA der Fall und auch in Großbritannien, da dort selten ein Vergütungsanspruch gewährt wird. Österreich hat ebenfalls keine Lösung für dieses Problem, da sich diese Nation größtenteils an dem deutschen Recht orientiert. In der Schweiz wird die Art der Vergütungsberechnung von dem Bundesrat präzisiert gemäß Art. 40 e (5) PatG. Eine detaillierte Kalkulationsweise konnte nicht auskundig gemacht werden.

6.2 Eigene Lösungsvorschläge

Aufgrund der unbefriedigenden Ergebnisse aus dem Rechtsvergleich, welche Lösungen für problematische Aspekte des Arbeitnehmererfindungsgesetzes finden sollten, folgen nun eigene Vorschläge diesbezüglich. Die zu lösende Problematik bezieht sich auf die komplexe Vergütungsberechnung in Deutschland.

Zunächst sollte eine erneute Prüfung des Referentenentwurfs aus dem Jahre 2009 in Betracht gezogen werden. Da Pauschalvergütungssysteme in Unternehmen häufig genutzt werden, um die derzeitigen gesetzlichen Vorgaben zu vereinfachen, sollte diese Möglichkeit erneut untersucht werden. So findet sie aufgrund der häufigen Nutzung Akzeptanz und stellt somit eine gute Lösungsmöglichkeit dar. Weitere Vorteile sind vgl. Kapitel 4.5.2 zu entnehmen.

Eine weitere Idee ist es, die Arbeitnehmer nicht über eine Vergütung zu entlohnen, sondern über Unternehmensanteile, sofern dies durch die Rechtsform des Unternehmens möglich ist, zu beteiligen. Dies hat zum Vorteil, dass der Bezug zum Unternehmenserfolg verstärkt wird, da der Arbeitnehmer selbst Anteile dessen hat. Somit könnte dies innovationsfördernd sein. Außerdem wird die Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen

²¹⁸ Hausmann, Hans-Christian, S. 379.

gestärkt, was wiederum eine Fluktuation vermeiden könnte sowie hat dies wiederum den möglichen Effekt, dass mehr Innovationen entstehen. Auch die Komplexität der Vergütungsberechnung könnte somit reduziert werden, da Unternehmensanteile in Form von Aktienanteilen nicht beliebige Größen haben, sondern festgelegt sind.

Ein letzter eigener Vorschlag zur Lösung des Problems der komplexen Vergütungsbe-rechnung ist, das Folgerecht analog § 26 UrhG im Arbeitnehmererfindungsgesetz wie folgt anzuwenden: Zunächst würde ein Pauschalvergütungssystem entwickelt werden, ähnlich wie es im Referentenentwurf aus dem Jahre 2009 vorgeschlagen wurde. Die Befürchtungen der Gewerkschaften, die Arbeitnehmer könnten dadurch schlechter gestellt werden, können mit Hilfe des Folgerechts ausgehebelt werden. Somit könnte zunächst eine pauschale Vergütung erfolgen. Sollte sich dann im Nachhinein herausstellen, dass die Arbeitnehmererfindung einen außerordentlichen Erfolg verbuchen kann, so könnte der Arbeitnehmererfinder eine weitere Vergütung erhalten. Auch bei Lizenzeinnahmen sollte der Erfinder entsprechend beteiligt werden. Diese analoge Anwendung liegt nahe, haben doch sowohl das Urheberrecht als auch das Erfinderrecht die gleiche Voraussetzung: individuelle geistige Leistung (vgl. Kapitel 2.2.1).

6.3 Fazit und Ausblick

Das Ziel dieser Bachelor-Thesis war, das Arbeitnehmererfindungsgesetz darzustellen und mögliche Kritikpunkte herauszufinden. Lösung dieser sollten durch einen Rechtsvergleich ausgewählter Länder gefunden werden. Da dies zum einen durch nicht vorhandene gesetzliche Vergütungsansprüche und zum anderen durch ähnliche Verhältnisse analog zu Deutschland nicht erreicht werden konnte, wurden drei eigene Lösungsvorschläge dargestellt. Da die zukünftige Entwicklung der Gesellschaft weiterhin auf das Wissen und die Kreativität der Arbeitnehmer angewiesen sein wird und dies in diesem Zusammenhang auch Arbeitnehmererfindungen betreffen wird, sollte dieses Themengebiet weiter erforscht werden. Durch die Globalisierung ist außerdem das Kollisionsrecht, welches bei Mitarbeiterentsendung Anwendung findet, ein interessanter möglicher Forschungsstrang in Zusammenhang mit Arbeitnehmererfindungen. Im Falle von Unternehmenszusammenschlüssen könnte die Behandlung dieser Thematik ebenfalls erforscht werden. Ferner wäre von Bedeutung, wie die Verwertung von Hochschulerfindungen im Rechtsvergleich stattfindet, da dies in Deutschland ebenfalls kritisiert wird (vgl. Kapitel 4.13).

Literaturverzeichnis

Monographien

Eimer, Thomas R., Röttgers, Kurt, Völzmann-Stickelbrock, Barbara Hg. (2010):

Die Debatte um geistiges Eigentum: Interdisziplinäre Erkundungen, transcript Verlag, Bielefeld.

Gergen, Thomas (2015): Mediation und Translation im Recht des Geistigen Eigentums, Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden.

Hausmann, Hans-Christian (2011): Das Arbeitnehmererfindungsrecht in Deutschland und Großbritannien – Eine Rechtsvergleichung, Verlag Dr. Kovač, Hamburg.

Kramer, Ralph, Peter, Frank K. (2014): Arbeitsrecht: Grundkurs für Wirtschaftswissenschaftler, Springer Gabler Verlag, Wiesbaden.

Rüve, Lars (2009): Internationales Arbeitnehmerprivatrecht – Die Einzelerfindung und die Gemeinschaftserfindung von Arbeitnehmern im Internationalen Privatrecht Deutschlands, Europas und der Vereinigten Staaten von Amerika, Herbert Utz.

Trimborn, Michael (2013): Arbeitnehmererfindungsrecht, Berliner Wissenschaftsverlag mbH, Berlin.

Wöhrmann, Arnt (2009): Intangible Impairment: Qualitativer Impairment-Test für immaterielle Vermögenswerte, Gabler, Wiesbaden.

Internetquellen

Americanet:

http://www.americanet.de/html/politisches_system_judikative.html.

Arbeitnehmererfindungsgesetz.com:

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/verguetungshoehe/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/erfindungsverguetung/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/unkenntnis-ueber-arbeitnehmererfindergesetz/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/pauschalverguetung/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/patentanmeldung/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/kritik-am-arbnerfg/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/verguetungssystem-entwurfs/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/folgen-des-entwurfs/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/gesetzesaenderungen-vom-07-02-2002/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/hochschulerfindungen/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/persoennlicher-geltungsreich/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/meldepflicht-und-inanspruchnahme/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/verguetung/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/schutzrechtsanmeldung/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/international/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/grossbritannien/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/oesterreich/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/schweiz/>.

<http://www.arbeitnehmererfindungsgesetz.com/neuerungen-von-1-10-2009/>.

BBS Rechtsanwälte:

<http://bbs-law.de/2013/08/unwirksame-abgeltungsklauseln-fuer-arbeitnehmererfindungen-was-muessen-arbeitnehmer-tun-um-ansprueche-zu-sichern/>.

Boehm Anwaltskanzlei:

<https://boehmanwaltskanzlei.de/urheberrecht-medienrecht/urhebervertragsrecht-pflichten-des-urhebers/1234-urheber-in-arbeits-oder-dienstverhaeltnissen-s-43-urhg.>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: <http://www.arbeitenviernull.de/dialogprozess/weissbuch/zusammenfassung-der-ergebnisse.html>.

Docupedia:

<http://docupedia.de/zg/Wissensgesellschaft.>

DPMA:

<https://www.dpma.de/gebrauchsmuster/>.

<https://register.dpma.de/DPMAreger/pat/register?AKZ=102454620&CURSOR=0.>

<https://www.dpma.de/docs/formulare/patent/p2792.pdf>

<https://register.dpma.de/DPMAreger/pat/register?AKZ=100358659&CURSOR=0.>

https://www.dpma.de/amt/aufgaben/schiedsstelle_arbeitnehmererfindungen/.

EIKV:

<http://eikv.org/eikv/immaterielle-wirtschaftsgueter.>

Expertenkommission Forschung und Innovation:

http://www.e-fi.de/fileadmin/Innovationsstudien_2012/StuDIS_13_EFIGS.pdf.

Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort: Arbeitsrecht, Springer Gabler Verlag (Herausgeber):

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54192/arbeitsrecht-v10.html>.

Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort: Treuepflicht des Arbeitnehmers, Springer Gabler Verlag (Herausgeber):

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/55027/treuepflicht-des-arbeitnehmers-v6.html>.

Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort: immaterielles Wirtschaftsgut, Springer Gabler Verlag (Herausgeber):

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58123/immaterielles-wirtschaftsgut-v12.html>.

Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort: Nominalgut, Springer Gabler Verlag (Herausgeber):

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/11718/nominalgut-v6.html>.

Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort: Ausschlussprinzip, Springer Gabler Verlag (Herausgeber):

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/4470/ausschlussprinzip-v9.html>.

Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort: Erfindung, Springer Gabler Verlag (Herausgeber):

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/3910/erfindung-v7.html>.

Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort: Arbeitsrecht, Springer Gabler Verlag (Herausgeber):

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/54192/arbeitsrecht-v10.html>.

Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort: Produktionsfaktoren, Springer Gabler Verlag (Herausgeber):

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/1260/produktionsfaktoren-v14.html>.

Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort: Mediation, Springer Gabler Verlag (Herausgeber):

<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/58408/mediation-v10.html>.

Gabler Wirtschaftslexikon: Stichwort: Erfinderbenennung, Springer Gabler Verlag (Herausgeber): <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/3911/erfinderbenennung-v8.html>.

GKD Rechtsanwälte:

<http://www.gkd-rechtsanwaelte.de/publikation/verguetung-von-arbeitnehmererfindungen-in-der-praxis/>.

Gründerlexikon:

<https://www.gruenderlexikon.de/lexikon/wertschoepfung/>.

Haufe:

https://www.haufe.de/finance/finance-office-professional/buchfuehrungifrs-umstellung-412-besonderheiten-der-anlagenentwicklungsrechnungen-fuer-immaterielle-vermoegenswerte_idesk_PII1525_HI1094088.html.

Hertin und Partner Berlin: http://www.hertin.de/files/swissy/img/FotosHertin/Blogbeitraege/Leitfaden%20zum%20Arbeitnehmererfindergesetz_2013_Hertin&Partner.pdf.

IFRS-Portal:

http://www.ifrs-portal.com/Grundlagen/Was_sind_IFRS_IAS_01.htm#Was%20sind%20IFRS.

Informationszentrum Patente in Stuttgart:

https://www.patente-stuttgart.de/index.php?page=publikationen_01003.

https://www.patente-stuttgart.de/index.php?page=publikationen_01005.

Juraacademy:

<https://www.juracademy.de/arbeitsrecht/grundzuege-arbeitsrecht.html>.

Justlaw:

<http://www.urheberrecht.justlaw.de/schutz-urheberrecht.html>.

Kohs, Christiane (2014):

https://www.boeckler.de/pdf/mbf_ifrs_hgb_komplett.pdf, Hans Böckler Stiftung.

Misselhorn, Martin (Patent- und Rechtsanwalt):

http://www.mw-patent.de/rechtsgebiete/arbeitnehmererfindungen/geschaefts-fuerererfindungen_sind_keine_diensterfindungen_nach_arbeitnehmererfindergesetz.html.

Orange by Handelsblatt:

<http://orange.handelsblatt.com/artikel/11253>.

Patent- und Rechtsanwaltskanzlei Dr. Meyer-Dulheuer & Partners LLP:

<https://info.legal-patent.com/de/Arbeitnehmererfindung-Kalkulator-Erfinderverguetung/?gclid=CIHx9bvRsNMCFQIL0wod9s8EnA#kalkulator>.

<https://info.legal-patent.com/de/arbeitnehmererfindung-kalkulator-erfinderverguetung/>.

Rechnungswesenportal:

<https://www.rechnungswesen-portal.de/Fachinfo/Anlagevermoeegen/Aktivierungspflicht-fuer-selbst-geschaffene-immaterielle-Vermögensgegenstaendes-Anlagevermoeegen.html>.

Universität Paderborn:

http://groups.uni-paderborn.de/reiss/mikrobuch_homepage/glossar.html#NT0000101A.

Welt der BWL:

<http://www.welt-der-bwl.de/Produktionsfaktoren>.

EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement

Bereits erschienen

2015	Francesca Schmitt	Intellectual Property and Investment Funds	Band 1
2016	Sebastian Fontaine	The electricity market reinvention by regional renewal	Band 2
2016	Tim Karius	Intellectual Property and Intangible Assets - Alternative valuation and financing approaches for the knowledge economy in Luxembourg	Band 3
2016	Irena Hank	Emotionale Intelligenz und optimales Teaming – eine empirische Untersuchung	Band 4
2016	Pascal Berg	European Market Infrastructure Regulation (EMIR)	Band 5
2016	Dr. Sverre Klemp	Die Angemessenheit der Vergütung nach § 32 UrhG für wissenschaftliche Werke im STM-Bereich	Band 6
2016	Lars Heyne	Immaterialgüterrechte und Objektreplication: Juristische Risiken und Lösungsmöglichkeiten bei der Vermarktung von 3D-Druckvorlagen	Band 7
2016	Torsten Hotop	Äquivalenzinteresse im Erfinderrecht	Band 8
2016	Christian Wolf	Zur Eintragungsfähigkeit von Geruchs- und Hörmarken	Band 9
2016	Nadine Jneidi	Risikofaktor Pflichtteil - Grundlagen und Grenzen der Regelungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Pflichtteilsansprüchen bei der Nachfolge in Personengesellschaften	Band 10
2016	Meika Schuster	Ursachen und Folgen von Ausbildungsabbrüchen	Band 11
2016	Julie Wing Yan Chow	Activity Based Costing - A case study of Raiffeisen Bank of Luxembourg	Band 12
2016	Peter Koster	Luxembourg as an aspiring platform for the aircraft engine industry	Band 13
2016	Stefanie Roth	The Middle Management – new awareness needed in the current information society?	Band 14
2016	Alexander Fey	Warum Immaterielle Wirtschaftsgüter und Intellectual Property die Quantenteilchen der Ökonomie sind	Band 15

EIKV-Schriftenreihe zum Wissens- und Wertemanagement

Bereits erschienen

2016	Daniel Nepgen	Machbarkeitsstudie eines Audioportals für Qualitätsjournalismus. Eine empirische Untersuchung in Luxemburg	Band 16
2016	Niklas Jung	Abolition of the Safe Harbor Agreement – Legal situation and alternatives	Band 17
2017	Marco Pate	Kriterien zur Kreditbesicherung mit Immaterialgüter-rechten anhand der Finanzierungsbesicherung mit Immobilien	Band 18
2017	Patrick Matthias Sprenker	RAIF – Reserved Alternative Investment Fund – The impact on the Luxembourg Fund Market and the Alternative Investment Fund landscape	Band 19
2017	Sebastian Fontaine	Quo vadis Digitalisierung? Von Industrie 4.0 zur Circular-Economy	Band 20
2017	Andrea Dietz	Anti-Money Laundering and Counter-Terrorist Financing in the Luxembourg Investment Fund Market	Band 21
2017	Christophe Santini	Burn-Out / Bore-Out Équivalences, similitudes et différences impactant la vie socio-économique des personnes concernées	Band 22
2017	Johanna Brachmann	Ist das Arbeitnehmererfindungsrecht erneut reformbedürftig? - Ein Rechtsvergleich zwischen Deutschland und Österreich, Schweiz, USA, Großbritannien	Band 23
2017	Nadine Allar	Identification and Measurement of Intangibles in a Knowledge Economy - The special relevance of human capital	Band 24