



*Rechtsanwalt Julian Nebel – Fachanwalt für Arbeitsrecht,  
Heisse Kursawe Eversheds*

## **„Alle Erfindungen werden automatisch Eigentum des Arbeitgebers – Wunsch und Wirklichkeit im Arbeitsrecht“**

Vortrag am 19. September 2013

Nach einigen einleitenden Worten von *Professor Dr. Volker Rieble* befasste sich *Rechtsanwalt Julian Nebel* zu Beginn seines Vortrags zum Thema „Alle Erfindungen werden automatisch Eigentum des Arbeitgebers – Wunsch und Wirklichkeit im Arbeitsrecht“ mit den Grenzen der Vertragsfreiheit für Regelungen zu Arbeitnehmererfindungen. Nach der Veranschaulichung der Thematik anhand eines Beispielfalls aus der Praxis erläuterte er das für Arbeitnehmererfindungen nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz einzuhaltende Verfahren. Zunächst müsse der Arbeitnehmer die im Rahmen seiner Dienstpflicht geschaffene Erfindung unverzüglich dem Arbeitgeber melden. Sofern diese Meldung nicht unvollständig sei und der Nachbesserung bedürfe, müsse sich der Arbeitgeber hiernach zwischen der Freigabe der Erfindung und deren Inanspruchnahme entscheiden. Fällt die Entscheidung auf die Inanspruchnahme der Erfindung, müsse der Arbeitgeber die Erfindung sodann als Patent anmelden und dem Arbeitnehmer eine jährliche Erfindervergütung oder stattdessen eine Pauschalvergütung ausbezahlen.

Wie sich eine solche Erfindervergütung berechnet, erläuterte der Referent anhand eines weiteren Beispielfalls. Zunächst sei der Preis, den der Arbeitgeber einem Dritten für die Erfindung zahlen würde (sog. Erfindungswert), festzustellen. Sodann müsse der sog. Anteilfaktor bestimmt werden, durch welchen die jeweiligen Beiträge des Erfinders und des Arbeitgebers am Zustandekommen der Erfindung gegeneinander abgewogen werden. Durch die Multiplikation dieser beiden Faktoren (und, sofern es Miterfinder gibt, dem Miterfinderanteil) errechnet sich die Vergütung des Erfinders. Welche einzelnen Parameter für die Ermittlung der jeweiligen Faktoren herangezogen werden oder ob die beiden Faktoren durch eine Schätzung ermittelt werden, sei nicht vorgeschrieben. *Rechtsanwalt Nebel* empfahl in diesem Zusammenhang eine einheitliche Auswertung der jeweiligen Faktoren anhand einer Tabelle mit verschiedenen Bestimmungsgrößen in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Arbeitnehmer, um Auseinandersetzungen über die Vergütungshöhe zu vermeiden.

Statt einer solchen jährlichen Erfindungsvergütung könne der Arbeitgeber jedoch auch eine Pauschalvergütung an den Erfinder zahlen. Diese Form der Vergütung sei deshalb besonders vorteilhaft, da der Erfinder ein Interesse daran habe, die Erfindung weiterzuentwickeln, um sodann erneut vergütet zu werden. Im Fall einer jährlichen Erfindungsvergütung hingegen bestehe kein solches Interesse des Erfinders, da er zwar für die Weiterentwicklung eine Erfindungsvergütung erhalten würde, die Vergütung für das veraltete, dann nicht mehr genutzte Modell hingegen

entfiele. Dementsprechend könne eine laufende Erfinderzahlung statt zu einer Stärkung der Innovationskraft des Unternehmens zu ihrer Schwächung führen.

Zum Abschluss seines Vortrags wies der Referent darauf hin, dass Vereinbarungen über Arbeitnehmererfindungen erst nach ihrer Meldung zulässig seien. Forschungsentwicklungsverträge, die bereits vor dem Entstehen der Erfindung über diese verfügen, seien seiner Ansicht nach deshalb unwirksam. Insbesondere dieses Thema der Forschungsentwicklungsverträge wurde neben anderen Themenschwerpunkten in der sich anschließenden Diskussion vertiefend erörtert.

Stephanie Amschler  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin