

Rechte und Pflichten einer Dienstleistung

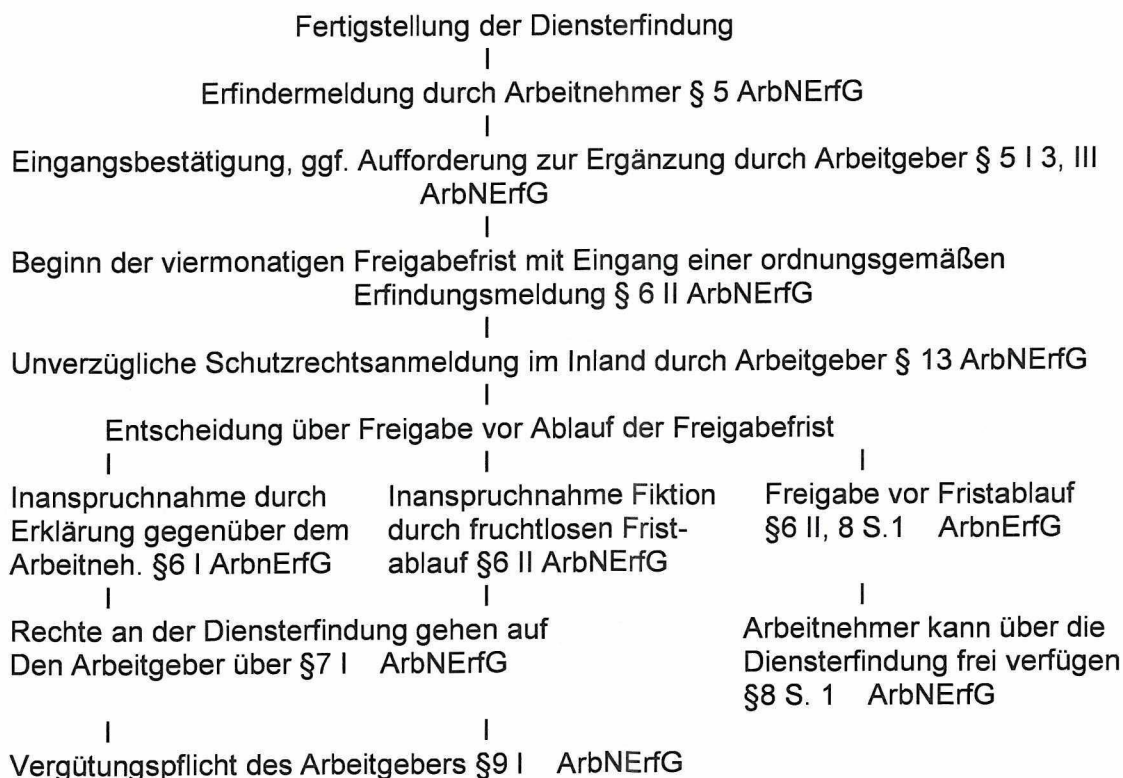
Meldepflicht des Arbeitnehmers

Bei Erfindungen, sowohl bei Dienstleistungen § 5 ArbNErfG als auch bei freien Erfindungen § 18 ArbNErfG, trifft den Arbeitnehmer eine Melde- bzw. Mitteilungspflicht. Technische Verbesserungsvorschläge sind dagegen freiwillig und somit nicht meldepflichtig. Da Arbeitnehmer aber in der Regel **nur schwer einschätzen können**, ob eine Patent- oder Gebrauchsmusterfähige Erfindung vorliegt oder nicht, **ist grundsätzlich eine Mitteilung gegenüber dem Arbeitgeber zu empfehlen**.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine gemeldete Dienstleistung unverzüglich zum Patent oder Gebrauchsmuster anzumelden § 13, Abs. 1. Diese Verpflichtung besteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber die Dienstleistung in Anspruch nehmen will oder nicht. Selbstverständlich besteht diese Verpflichtung nicht mehr, wenn der Arbeitgeber die Erfindung freigegeben hat.

Ein Anspruch auf angemessene Vergütung besteht, sobald der Arbeitgeber die Dienstleistung in Anspruch genommen hat § 9, Abs. 1. Der Anspruch auf Vergütung hängt nicht davon ab, **ob die Erfindung tatsächlich benutzt wird**. Solange das Patent nicht erteilt ist, wird im Allgemeinen nur eine vorläufige Vergütung vereinbart, z.B. 50% der endgültigen Vergütung. Die endgültige Vergütung ist bis zum Ablauf von **drei Monaten nach Erteilung des Patents festzusetzen**. Nach der Rechtsprechung muss spätestens bei Benutzung der Erfindung Vergütung bezahlt werden.

Überblick: Ablauf bei Vorliegen einer Dienstleistung



K. Rechtslage bei Erfindungen, die vor dem 01.10.2009 gemeldet wurden

Am ersten Oktober 2009 ist das Gesetz zur Vereinfachung und Modernisierung des Patentrechts in Kraft getreten, welches u. a. eine grundlegende Reform des Arbeitnehmererfinderrechts beinhaltet. Mit dem Zugang einer ordnungsgemäßen

Erfindungsmeldung beginnt auch nach dem ArbNErfG a. F. eine 4-monatige Frist, nur mit dem Unterschied, dass der Arbeitgeber innerhalb dieser Frist die Inanspruchnahme der Erfindung erklären lässt die Inanspruchnahme verstreichen, wird die Erfindung nach alter Rechtslage automatisch frei und steht damit dem Arbeitnehmer zu. Der Arbeitgeber kann also den Übergang aller Rechte an der Erfindung nur bewirken, indem er die Dienstleistung innerhalb der 4-Monats-Frist unbeschränkt in Anspruch nimmt. Außerdem hat der Arbeitgeber nach alter Rechtslage die eine Dienstleistung beschränkt in Anspruch zu nehmen. Bei der beschränkten Inanspruchnahme ist der Arbeitnehmer nur an der Verwertung gehindert, soweit die Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber reicht. Der Anspruch auf Vergütung entsteht dabei erst bei Benutzung der Dienstleistung.

Nach dem ArbNErfG a. F. haben alle Erklärungen im Zusammenhang mit einer Erfindung in Schriftform zu erfolgen. Dies bedeutet, dass für sämtliche Erklärungen wie bspw. Erfindungsmeldung und Inanspruchnahme Erklärung, z. B. eine E-Mail- oder Fax Nachricht nicht ausreichend ist.

Wichtiger Hinweis:

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, seine Dienstverpflichtung unverzüglich, ohne schuldhaftes Zögern, nach Fertigstellung dem Arbeitgeber in Textform mitzuteilen.

Die Verletzung der Meldepflicht durch den Arbeitnehmer kann ein wichtiger Grund zur außerordentlichen fristlosen Kündigung sein und/oder Schadenersatzpflichten nach sich ziehen.