

## Das Recht an Erfindungen im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses

**Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz, dass das Recht am Arbeitsergebnis dem Arbeitgeber zusteht und der Arbeitnehmer alles herauszugeben hat, was er in Ausübung seiner arbeitsvertraglichen Tätigkeit hervorbringt. Gleiches gilt für die Rechte an Erfindungen gemäss § 1173a Art 41 Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB).**

In der Regel sind Werke – wozu beispielsweise auch eine Produktidee zählt – urheberrechtlich geschützt. Weist die Erfindung bzw. die Produktidee einen Bezug zu einem Arbeitsverhältnis auf, so kommen jedoch die Bestimmungen des Arbeitsrechts (§ 1173a Art 41 ABGB) zum Tragen. Dabei wird grundsätzlich auf den patentrechtlichen Erfindungsbegriff abgestellt, was bedeutet, dass die Erfindung eine gewisse Ausschliesslichkeit bieten muss.

Zu beachten ist, dass die Erfindung noch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses fertiggestellt sein muss, damit sie von § 1173a Art 41 ABGB geschützt wird. Eine nicht fertiggestellte Erfindung ist keine Erfindung und daher ohnehin dem Arbeitgeber zuzurechnen.

In Lehre und Rechtsprechung wird unterschieden zwischen der «Aufgabenerfindung» und der «Gelegenheitserfindung». Bei der Aufgabenerfindung geht es darum, dass der Arbeitnehmer die Erfindung in Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit und im Rahmen der Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten macht. Es kommt also auf die effektive Tätigkeit und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb an. Aufgabenerfindungen sind ausschliesslich dem Arbeitgeber zuzuordnen. Dies ungeachtet dessen, ob sie schutzfähig sind oder nicht. Der Rechtserwerb der Aufgabenerfindungen durch den Arbeitgeber erfolgt automa-

tisch. Zur wirtschaftlichen Verwertung ist jedenfalls nur der Arbeitgeber berechtigt. Erst wenn ein Arbeitgeber auf die Verwertung der Erfindung verzichtet, können die Rechte an der Erfindung auf den Arbeitnehmer übertragen werden. Als Aufgabenerfindung gilt beispielsweise eine solche, die ein Produktentwickler im Rahmen seiner Tätigkeit im Betrieb des Arbeitgebers macht. Liefert der Arbeitnehmer das Produkt beispielsweise nicht ab, sondern verwertet er die Erfindung nach seiner Kündigung anderweitig, so kann er sogar schadenersatzpflichtig werden.

Bei «Gelegenheitserfindungen» handelt es sich um solche, die ein Arbeitnehmer zwar bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit, aber nicht direkt in Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Pflichten macht. Zu Gelegenheitserfindungen zählen jene, die ein Arbeitnehmer zufällig macht. An solchen Erfindungen des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber gemäss § 1173a Abs 2 ABGB nur dann ein Recht, wenn dies schriftlich vereinbart wurde. Hat sich ein Arbeitgeber das Recht an Gelegenheitserfindungen gegenüber seinem Arbeitnehmer gesichert, so hat der Arbeitnehmer, der eine solche Erfindung gemacht hat, die Pflicht, den Arbeitgeber davon umgehend in Kenntnis zu setzen. Der Arbeitgeber wiederum hat dem Arbeitnehmer binnen einer Frist von sechs Monaten mitzuteilen, ob er die Rechte an einer Gelegenheitserfindung erwerben will oder nicht. Erklärt der Arbeitgeber, die Rechte an der Gelegenheitserfindung übernehmen zu wollen, so ist auch hier ein Übertragungsakt notwendig. Andernfalls verbleiben die Rechte beim Arbeitnehmer. Zu beachten ist schliesslich, dass dem Arbeitnehmer bei Gelegenheitserfindungen gemäss § 1173a Art 41 ABGB eine angemessene Vergütung auszurichten ist, wenn der

Arbeitgeber auf die Rechte an einer Erfindung besteht und diese daher eigens auf ihn übertragen werden müssen. Bei dieser Vergütung sind jedoch sowohl der wirtschaftliche Wert der Erfindung, die Mitwirkung des Arbeitgebers bzw. die Inanspruchnahme seiner Hilfspersonen und Betriebseinrichtungen sowie die Aufwendung des Arbeitnehmers und seine Stellung im Betrieb zu berücksichtigen. Zu beachten ist, dass die Übertragung nicht von der Einigung über die Höhe der Entschädigung abhängig gemacht werden kann. Die Übertragung hat vielmehr ohne Vorbehalt zu erfolgen. Soweit sich die Parteien über die Höhe der Entschädigung nicht einigen, so ist sie vom Gericht festzusetzen. Für die Zeit ab Übertragung bis zum Vorliegen einer definitiven Entscheidung könnte der Arbeitnehmer Zinsen begehren.



● Mag. iur. Raphael Näscher, LL.M.

**RITTER + WOHLWEND**  
RECHTSANWÄLTE AG

Pflugstrasse 16, FL-9490 Vaduz  
T +423 236 55 33, F +423 236 56 11  
raphael.naescher@ritter-wohlwend.com