

Johannes Benninger, Vaterstetten

Deutsches Arbeitnehmererfinderrecht

Die Materie des „gewerblichen Rechtsschutzes“ fristet bei vielen deutschen Agrartechnikern aus Industrie und Wissenschaft ein tristes Schattendasein. Dabei ist dessen Bedeutung für die Standortsicherung in Deutschland wohl unbestritten. Die LANDTECHNIK will deshalb mit einer Reihe von Kurzbeiträgen helfen, hier Wissenslücken zu schließen und die Sinne zu schärfen. In der abschließenden Folge steht das Arbeitnehmererfinderrecht im Mittelpunkt der Betrachtungen.

Nach dem Erfinderprinzip hat das Recht auf ein Patent oder Gebrauchsmuster grundsätzlich der Erfinder selbst (§ 6 PatG); er darf die Erfindung anmelden. Bei mehreren Erfindern steht diesen das Recht auf das Schutzrecht gemeinschaftlich zu. Nachdem jedoch in der Realität die überwiegende Mehrzahl der angemeldeten Erfindungen nicht von selbständigen Einzelerfindern, sondern von angestellten Arbeitnehmern (wie etwa Entwicklungsingenieure, angestellte Forscher) im Rahmen ihres vertraglich festgelegten Arbeitsverhältnisses gemacht werden, stellt sich die Frage, wem in diesem Falle das Recht auf die Erfindung zusteht – dem angestellten Arbeitnehmer oder seinem Arbeitgeber?

Die aus dieser Frage resultierenden potentiellen Interessenkonflikte sollen durch das „Gesetz über Arbeitnehmererfindungen“ (ArbEG) umfassend gelöst werden. Alle Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern im privaten und öffentlichen Dienst, von Beamten und Soldaten unterliegen automatisch diesem Gesetz, wenn nicht spezielle vertragliche Abreden getroffen wurden. Unterschieden werden grundsätzlich die Diensterfindungen und die freien Erfindungen.

Diensterfindungen

Diensterfindungen oder „gebundene Erfindungen“ sind solche, die während des bestehenden Arbeitsverhältnisses ge-

macht wurden. Sie können entweder im Rahmen der üblichen Tätigkeit des Arbeitnehmers entstanden sein (sogenannte Obliegenheits- oder Auftragserfindungen) oder maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruhen (sogenannte Erfahrungserfindungen), § 4 ArbEG. Diese Erfindungen gehören zunächst grundsätzlich dem Arbeitgeber. Ob sie sein „Eigentum“ bleiben, hängt dann von dessen weiterem Vorgehen ab.

Meldung und Meldepflicht

Glaubt der Arbeitnehmer, eine Erfindung gemacht zu haben, muß er diese formulieren und umgehend an seinen Arbeitgeber (schriftlich und gesondert von sonstigen Erklärungen) weiterleiten. Die technische Aufgabe, ihre Lösung sowie das Zustandekommen der Erfindung müssen dargelegt sein. Eventuell vorhandene Aufzeichnungen, die das Verständnis der Erfindung fördern, sollten beigefügt werden. Die Meldung sollte zudem angeben, in welchem Zusammenhang die Erfindung entstehen konnte, welche dienstlichen Richtlinien beispielsweise zu befolgen waren oder inwieweit betriebliches Know-how genutzt wurde. Bei mehreren Erfindern kann eine gemeinsame Meldung abgegeben werden, in der dann Umfang und Art der Mitwirkung und Beteiligung der Einzelnen darzustellen sind.

Inanspruchnahme und Vergütungspflicht

Für den Arbeitgeber stellt sich nun die Frage, ob der die Diensterfindung unbeschränkt oder beschränkt in Anspruch nehmen soll oder ob er sie vielleicht „freigeben“ sollte. Die Erklärung über die Inanspruchnahme muß schriftlich innerhalb von vier Monaten nach Zugang der (ordnungsgemäßen) Meldung erfolgen.

Entscheidet sich der Arbeitgeber für die unbeschränkte Inanspruchnahme, so erhält er die alleinigen Rechte an der Diensterfindung (§ 7 ArbEG). Gleichzeitig entsteht damit aber die Verpflichtung, die Erfindung zur Erteilung eines Schutzrechts im Inland anzumelden. Für den Arbeitnehmer entsteht im Gegenzug ein Anspruch auf „angemessene“ Vergütung. Unabhängig von jeder Inanspruchnahme bleibt das Erfinderpersönlichkeitsrecht (Nennung des Erfinders in der Veröffentlichung) bestehen.

Entscheidet sich der Arbeitgeber für die beschränkte Inanspruchnahme, behält der Arbeitnehmer damit das Recht an der Diensterfindung. Der Arbeitgeber erhält nur ein Recht zur Benutzung.

Freie Erfindungen

Hat der Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine „freie Erfindung“ gemacht, so hat er dies nach § 18 Abs.1 ArbEG dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dabei muß er über die Erfindung und eventuell auch über deren Entstehung so viel mitteilen, daß eine Beurteilung möglich ist, ob die Erfindung frei ist. Diese Mitteilungspflicht besteht nicht, wenn die Erfindung offensichtlich im Arbeitsbereich des Betriebs des Arbeitgebers nicht verwendbar ist (§ 18 Abs. 3).

Eine Erfindung wird auch dann frei, wenn die (unbeschränkte oder beschränkte) Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber nicht innerhalb von vier Monaten nach Eingang der ordnungsgemäßen Erfindungsmeldung erklärt wird. In diesem Fall verbleiben dem Arbeitgeber praktisch keinerlei Rechte mehr an der Erfindung.

Öffentlicher Dienst – Hochschullehrerprivileg

Im öffentlichen Dienst, speziell an deutschen Universitäten und Hochschulen, gelten einige bemerkenswerte Sonderregelungen, da hier der Dienstherr eine Erfindung oft nicht selbst verwerten will oder kann, weil die finanziellen Mittel für Schutzrechte (etwa im Etat der Universität) nicht ausreichend zur Verfügung stehen.

Nach dem sogenannten „Hochschullehrerprivileg“ (§ 42 ArbEG) können Professoren, Dozenten und wissenschaftliche Assistenten, die an wissenschaftlichen Hochschulen beschäftigt sind, frei über ihre dort gemachten Erfindungen verfügen. Sie müssen allerdings auch die Schutzrechtskosten selbst tragen.

Doktoranden und Studenten, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, etwa als wissenschaftliche Hilfskräfte, sind wie normale Arbeitnehmer zu behandeln. Das Lehrpersonal (Professoren, Dozenten, Assistenten) an Fachhochschulen fällt ebenfalls nicht unter die Regelungen des § 42 ArbEG, ebensowenig wie die zahlreichen Wissenschaftler solcher privatrechtlich organisierter Forschungseinrichtungen wie der Institute der Max-Planck- oder der Fraunhofer-Gesellschaft.

Außerhalb des Geltungsbereichs des ArbEG stehen die Hochschullehrer, die in keinem Angestellten- oder Beamtenverhältnis stehen, beispielsweise Honorar-

Dipl.-Ing. Johannes Benninger war wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Landtechnik der Universität Bonn und ist derzeit Patentsachbearbeiter in einer Rechts- und Patentanwaltskanzlei bei München.

professoren, außerplanmäßige Professoren und Privatdozenten.

Bei sonstigen Arbeitnehmern, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, kann der Arbeitgeber eine Erfindung auch mit der Auflage freigeben, daß er vom Arbeitnehmer eine angemessene Beteiligung am Ertrag der Dienstleistung einge- räumt bekommt.

Schiedsverfahren und gerichtliche Streitverfahren

Im betrieblichen Alltag sind leider Uneinig- keiten über die Höhe einer „angemes- senen“ Vergütung nicht selten. Gleichzeit- ig besteht eine potentielle Gefahr für ein einvernehmliches Arbeitsverhältnis und den Betriebsfrieden, müßte der Arbeit- nehmer bei jeder vermeintlich unange- messenen Vergütung gerichtlich gegen seinen Arbeitgeber vorgehen. Beim Deut- schen Patentamt in München ist daher eine Schiedsstelle eingerichtet worden, die in allen Streitfällen zwischen Arbeitge- ber und Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitnehmererfindungsgesetzes ange- rufen werden kann. Hier soll versucht

werden, eine gütliche Einigung herbeizu- führen (§ 28 ArbEG). Von Vorteil ist dabei, daß alle erfinderrechtlichen Meinungs- verschiedenheiten, insbesondere über die Frage der Vergütung, zunächst dieser neutralen Stelle vorgetragen werden. Die- se hat jedoch nicht zu entscheiden, son- dern Vorschläge zur Einigung zu machen.

Eine gerichtliche Klage, die sich auf Rechte aus dem Arbeitnehmererfin- dungsgesetz bezieht, kann in der Regel erst dann erhoben werden, wenn vorher die Schiedsstelle angerufen wurde und der Einigungsversuch dort ohne Ergebnis geblieben ist.

Schlußbemerkung

Abschließend läßt sich sagen, daß sich diese gesetzliche Regelung zum Erfinder- recht von angestellten Arbeitnehmern in der betrieblichen und universitären Realit- ät – besonders durch Steuerung des In- formationsflusses – sehr variabel handha- ben läßt. Für die Arbeitgeber ist es zunächst sehr wichtig, eine möglichst umfassende Informationsbasis für die Angestellten zu schaffen, damit diese mit

ihren Rechten und Pflichten richtig um- gehen können. Eine kulante und souve- räne Handhabung der Vergütungsrege- lungen kann dann ein nicht zu unter- schätzendes Potential an Kreativität und Motivation bei den Arbeitnehmern freile- gen. Es sollte im Interesse eines jeden Ar- beitgebers sein, die Ressourcen im eigen- en Unternehmen möglichst effektiv zu nutzen.

Schlüsselwörter

Arbeitnehmererfindung, Mitteilungsp- flicht, Vergütung

Keywords

Employee invention, duty to notify, remu- neration

Literatur

- [1] *Bartenbach/Volz*: Gesetz über Arbeitnehmer- erfindungen, Kommentar, 2. Aufl., Köln, 1990
- [2] *Fernández de Córdoba, S.*: Patentschutz im universitären Bereich, GRUR Int. 1996, S. 218-230
- [3] *Huch, P.*: Die Industriepatentabteilung, Köln, 1997

NEUE BÜCHER

Der Hanfanbau. Botanik, Sorten, Anbau und Ernte

Von I. Bócsa und M. Karus. Vertrieb: C. F. Müller Verlag, 69018 Heidelberg. 1997, brosch. 173 S., zahlreiche Abbildungen, 38 DM, ISBN 3-7880-7568-6

Viele Landwirte wollen nach der Freigabe wieder die Chance wahrnehmen, die vielseitige Nutzpflanze Hanf anzubauen. Die aufgrund des jahrzehntelangen Anbaustillstandes entstandenen Wissenslücken füllt das Buch „Der Hanfanbau“. Darin faßt der ungarische Hanfzüchter, Prof. Ivan Bócsa, seine Erfahrungen aus über 40 Jahren zusammen und macht sie erstmalig dem deutschsprachigen Raum zugänglich. Behandelt werden pflanzenbauliche Fragen ebenso wie die Erntetechnik und Möglichkeiten der Verwertung.

Michael Karus (nova-Institut) und seine Mitar- beiterinnen runden diesen umfassenden Überblick mit der Übertragung des ungarischen Wissens auf deutsche Verhältnisse und einer Betrachtung der ökologischen und ökonomi- schen Aspekte ab.

Umweltverträgliche Gülleaufbereitung und -verwertung

KTBL-Arbeitspapier 242. Vertrieb: KTBL- Schriften-Vertrieb im Landwirtschaftsverlag GmbH, Postfach 48 02 49, 48079 Münster- Hilstrup, Tel.: (0 25 01) 80 11 17, Fax: (0 25 01) 80 12 04; 1997, 240 S. plus Anhang, 40 DM, ISBN 3-7843-1961-0

Zur Lösung der mit der Güllewirtschaft einherge- henden Umweltprobleme wurden in Westeuropa und anderen Industrienationen große Anstren- gungen unternommen. Im Zentrum der Bemühungen standen hierbei Entwicklungen für eine umweltverträgliche Gülleverwertung mittels

Lagerung und Ausbringung, die Verminderung des Nährstoffanfalls mittels angepaßter Fütte- rung, organisatorische Maßnahmen wie Gülle- börsen und die Weiterentwicklung der Technik zur Aufbereitung von Flüssigmist.

Das umfangreichste Forschungs- und Demon- strationsprogramm in diesem Zusammenhang war der BMBF-Förderschwerpunkt „Umweltver- trägliche Gülleaufbereitung und -verwertung“, dessen primäres Ziel es war, die technologi- schen Handlungsmöglichkeiten zum Schutz des als Trinkwasserressource dienenden Grundwas- sers vor dem Eintrag von Nitrat zu verbessern. Im vorliegenden KTBL-Arbeitspapier sind die Beiträge des Statusseminars zu diesem Förder- schwerpunkt wiedergegeben. Ziel dieser Veran- staltung war es, die Ergebnisse der Forschungs- und Demonstrationsvorhaben zu dokumentieren und die Zukunftsperspektiven der Aufbereitung, Behandlungs- und Ausbringungstechniken sowie der Haltungsalternativen zum Flüssigmist- verfahren zu diskutieren.

25 Jahre GKL-Innovationen durch Kunststoffe

KTBL-Arbeitspapier 241. Vertrieb: KTBL- Schriften-Vertrieb im Landwirtschaftsverlag GmbH, Postfach 48 02 49, 48079 Münster- Hilstrup, Tel.: (0 25 01) 80 11 17, Fax: (0 25 01) 80 12 04; 1997, 93 S., 28 DM, ISBN 3-7843-1958-0

Das neue KTBL-Arbeitspapier enthält die Referate anläßlich der 25. Jahrestagung der Gesellschaft für Kunststoffe in der Landwirt- schaft e. V. (GKL).

Das Spektrum umfaßt Beiträge über einen biologisch abbaubaren Polymerwerkstoff auf Basis nachwachsender Rohstoffe, über Entsor- gungs- und Recyclingmöglichkeiten für Kunst-

stoffe und über polyolefinische Altkunststoffe als Rohstoffquelle für die Herstellung von Paraffi- nen, Wachsen und Ölen. Für Gartenbaubetriebe von großer praktischer Bedeutung sind die Ausführungen zum Wärmeverbrauch und zur Transparenz an einem Stegdoppelplatten- Gewächshaus sowie an einer neuen Gewächs- hauskonzeption. Auch die Berichte über die Arbeitsweise von Umtopfautomaten, über Kulturgefäße aus biologisch abbaubaren Mate- rialien und die Integration von Luftkollektoren in ein Foliengewächshaus dürften das Interesse der Praxis finden. Darüber hinaus werden die Anforderungen formuliert, die der Landbau an die Kunststoffindustrie stellt.

Artgemäße und rentable Nutztierhaltung – Rinder, Schweine, Pferde, Geflügel

Von Anton Grauvogel, Heinrich Pirkelmann u.a. BLV-Verlag, München. 1997, gebunden, 207 S., zahlreiche Abbildungen, 39,90 DM

Erfahrene Haltungsfachleute vermitteln in diesem Ratgeber ihr fundiertes Wissen über eine artgemäße und rentable Nutztierhaltung für jedermann leicht verständlich. Das Fachbuch wendet sich an alle Halter landwirtschaftlicher Nutztiere, aber auch an Landwirtschaftsstuden- ten, an Beschäftigte in Beratung und Verwaltung und an die Stallbauindustrie. Alle Aspekte der Nutztierhaltung – von Fütterung und Gesunder- haltung bis zu Verhalten in alltäglichen und extremen Situationen – werden ausführlich behandelt. Zahlreiche Abbildungen mit detail- lierten Zeichnungen verdeutlichen die Haltungsvorschläge. Auch Landwirte, die Pferde besit- zen, finden das nötige Grundwissen für Haltung und Pflege der Tiere sowie für die Errichtung artgemäßer Pferdeställe.