
Innovation im Unternehmen: Wer hat's erfunden?



Dr. iur. Michael Isler
Rechtsanwalt,
WENGER PLATTNER
michael.isler@wenger-plattner.ch

Neun von zehn Erfindungen gehen heute auf das Konto von Arbeitnehmern. Für Unternehmen in forschungsintensiven Branchen sind die Mitarbeiter das wichtigste Innovationskapital. Sie haben daher ein eminentes Interesse daran, die betrieblichen Arbeitsergebnisse für sich zu beanspruchen und verwerten zu können.

Die Zuordnung der Rechte an technischen Erfindungen und Produktdesigns, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses geschaffen werden, ist in Artikel 332 des Obligationenrechts geregelt. Das Gesetz unterscheidet zwischen Diensterfindungen und Gelegenheitserfindungen.

Diensterfindungen gehören dem Arbeitgeber

Diensterfindungen sind technische Innovationen, die ein Arbeitnehmer im Rahmen der Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten hervorbringt. Der Gegenstand der Erfindung muss also mit dem Stellenbeschrieb des Arbeitnehmers zusammenhängen. Es ist aber nicht erforderlich, dass die Erfindung am Arbeitsplatz oder während der Arbeitszeit gemacht wird; entscheidend ist die sachliche Verbindung zur üblichen Tätigkeit des Arbeitnehmers. Beispiel: Ein Forscherteam in der Entwicklungsabteilung eines Pharmaunternehmens findet einen neuen Wirkstoff.

Die Diensterfindung gehört unmittelbar dem Arbeitgeber. Er entscheidet, ob er sie patentieren lassen und kommerziell verwerten will. Den Forschern gebührt immerhin die Erfinderehre, mithin das Recht, als Erfinder in der Patentanmeldung genannt zu werden. Sie erhalten aber keine besondere Vergütung für ihre Leistung; diese ist mit dem Salär abgegolten.

Macht ein Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit, aber ausserhalb seines ihm zugewiesenen Aufgabenbereichs eine Erfindung, handelt es sich um eine Gelegenheitserfindung. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn ein Ingenieur, der sich mit der Entwicklung einer fälschungssicheren Drucktechnik beschäftigt, auf eine besonders witterungsresistente Farbmischung stösst, die als Anstrich im Aussenbereich verwendet werden kann. Dieses Ergebnis lässt sich nicht dem eigentlichen Aufgabengebiet des Ingenieurs zuordnen und ist demnach eine Gelegenheitserfindung.



Schriftform ist ein Muss

Fehlt eine arbeitsvertragliche Regelung für Gelegenheitserfindungen, so darf der Arbeitnehmer diese selbst verwenden. Der Arbeitgeber kann sich jedoch den Erwerb von Gelegenheitserfindungen vorbehalten. Hierzu bedarf es zwingend einer schriftlichen Abrede im Arbeitsvertrag. In einem solchen Fall ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber über die von ihm gemachten Gelegenheitserfindungen zu orientieren. Der Arbeitgeber hat danach sechs Monate Zeit, um die Erfindung für sich zu beanspruchen. Tut er dies, hat der Arbeitnehmer im Gegenzug einen unabdingbaren Anspruch auf angemessene Entschädigung. Lässt er es bleiben, gibt er die Erfindung dem Arbeitnehmer frei.

Der Vollständigkeit halber sind noch die freien Erfindungen zu erwähnen. Diese

stehen in keinem Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit des Arbeitnehmers und gehören ihm.

Im europäischen Quervergleich nimmt sich die Lage des Arbeitgebers in der Schweiz ausgesprochen komfortabel aus. Durch eine zweckmässige Ausgestaltung der Arbeitsverträge kann er sich in erheblichem Umfang die Rechte an Arbeitsergebnissen sichern und braucht zumindest bei Diensterfindungen keine Entschädigungsforderungen zu fürchten. Dies ist beispielsweise in Deutschland anders. Deutschland kennt ein kompliziertes Arbeitnehmererfindungsrecht, welches den Schutz des Arbeit-

nehmers stark gewichtet und ihn zwingend am kommerziellen Erfolg der Erfindung partizipieren lässt. Wenn länderübergreifende Teams gemeinsam an Entwicklungsprojekten arbeiten, kann dies zu erheblichen Dissonanzen führen.

Arbeitnehmerwerkschöpfung zwischen Stuhl und Bank

Weniger vorteilhaft für den Arbeitgeber ist die Zuordnung von Rechten an Arbeitsergebnissen, die nicht in die Kategorie der technischen Erfindungen und Designs fallen, sondern die urheberrechtlich geschützt sind. Dazu gehören beispielsweise Computerprogramme, aber auch die Ausdrucksformen kreativer Arbeit, beispielsweise von angestellten Architekten gefertigte Pläne oder Modelle.

In der Schweiz fehlt eine spezifische gesetzliche Regelung für Arbeitnehmerwerkschöpfungen; sie ist im Rahmen ver-

schiedener Gesetzesrevisionen zwischen Stuhl und Bank gefallen. Einzig bei Computerprogrammen, die von angestellten Programmierern entwickelt werden, ist immerhin vorgesehen, dass ausschliesslich der Arbeitgeber berechtigt ist, diese kommerziell zu verwenden. Nach dem Schöpferprinzip gehören daher die Rechte an im Arbeitsverhältnis geschaffenen Werken dem Arbeitnehmer, sofern sie nicht übertragen werden. Diese Rechtslage wird den Interessen der Arbeitgeber in keiner Weise gerecht. Enthält der Arbeitsvertrag nämlich keine Rechtseinräumungsklausel, läuft der Arbeitgeber ein erhebliches Risiko, dass er die geschöpften Arbeitsergebnisse überhaupt nicht oder nicht in zweckmässiger Weise verwenden darf.

Ein weiterer Stolperstein stellt die Zuordnung der Rechte an Arbeitsergebnissen dar, die von freiberuflich tätigen «Freelancern» beigesteuert werden. Die landläufige Meinung, dass derjenige, der für eine Leistung bezahlt, auch sämtliche Immaterialgüterrechte daran erwirbt, stellt sich häufig als fataler Irrtum heraus. Gerade in der Kreativwirtschaft, wo häufig in unverbindlicheren Strukturen gearbeitet wird, sind wasserdichte Rechtseinräumungsklauseln ein Gebot der Sorgfalt. Wird die Vertragsgestaltung vernachlässigt, sind unangenehme Überraschungen vorprogrammiert. So kann sich der Auftraggeber plötzlich mit dem Verbot eines ehemaligen Freelancers konfrontiert sehen, ein von diesem entworfenen Firmenlogo nach Kundenwunsch abzuändern.

Dr. iur. Michael Isler

ist Rechtsanwalt bei WENGER PLATTNER und berät Klienten im Immaterialgüterrecht sowie im Gebiet der Informations- und Kommunikationstechnologien. Darüber hinaus praktiziert er im Heilmittel- und Gesundheitsrecht. Ein Grossteil seiner Arbeit gilt der Konzeption und Verhandlung von Verträgen im R&D-Bereich und der rechtlichen Begleitung von IT-Projekten.