



- 1           Privatrecht - Vollstreckung
- 1.2         Obligationenrecht

### 1.2.23 Arbeitnehmer-Erfindungen

Art. 332 OR   Erfindungen, die der Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit und in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten macht oder an deren Hervorbringung er mitwirkt, gehören unabhängig von ihrer Schutzfähigkeit dem Arbeitgeber.

Art. 332 OR bestimmt weiter, dass der Arbeitgeber sich schriftlich ausbedingen kann, dass auch Erfindungen, die vom Arbeitnehmer bei Ausübung seiner dienstlichen Tätigkeit, aber nicht in Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten gemacht werden, ebenfalls dem Arbeitgeber zufallen. Der Arbeitnehmer hat in diesem Fall dem Arbeitgeber schriftlich von der Erfindung Kenntnis zu geben. Dieser hat innert 6 Monaten und ebenfalls schriftlich mitzuteilen, ob er die Erfindung erwerben will oder sie dem Arbeitnehmer freigibt. Wird die Erfindung nicht freigegeben, hat der Arbeitgeber eine besondere, angemessene Vergütung auszurichten.

Erfindungen sind «Regeln über die Anwendung von Naturkräften zur Bewirkung eines bestimmten Ergebnisses. Sie gehören dem Bereich der Technik an.» Erfindungen müssen nicht unbedingt patentfähig sein. Gerade bei den so genannten Dienst-erfindungen kann es wesentlich darauf ankommen, dass die Erfindung den im betreffenden Betrieb bestehendem Stand der Technik übersteigt. Allerdings kann nicht jeder innerbetriebliche Verbesserungsvorschlag als Erfindung betrachtet werden.

Für so genannte Dienst-erfindungen stehen dem Arbeitnehmer keine besonderen Vergütungen zu, da die erfinderische Tätigkeit durch die normalen Leistungen des Arbeitgebers (Lohn etc.) abgegolten wird.

Der Arbeitgeber hat die Wahl, die Erfindung (sofern sie patentfähig ist) zum Patent anzumelden oder sie geheim zu halten. Geheimhaltung ist im harten wirtschaftlichen Wettbewerb nicht selten besser als Patentanmeldung. Verzichtet der Arbeitgeber auf die Patentanmeldung, ist es dem Arbeitnehmer nicht erlaubt, seinerseits die Patentanmeldung vorzunehmen. Die Verwertung der Erfindung steht weiterhin dem Arbeitgeber zu. Sondervergütungen sind allerdings auch für Dienst-erfindungen möglich und zulässig, doch ist dies im Einzelarbeitsvertrag festzuhalten.

Probleme können entstehen bei der Bewertung der Arbeitnehmer-erfindung. Sofern sich die Vertragsparteien darüber nicht einig werden, müssen betriebsfremde Fachleute beigezogen werden, die aber selbstverständlich einer Schweigepflicht unterstehen.

#### **Fazit**

*Die Regeln des Obligationenrechts betreffend die Arbeitnehmer-Erfindungen sind kurz und lassen den Beteiligten viel Freiheit. Streitigkeiten sind in diesem Gebiet eher rar, münden jedenfalls selten in Gerichtsprozesse.*