

# Themenwoche: Arbeitsrecht

## Arbeitsergebnisse während der Anstellung

4. September 2024 – Eva Maissen und Tabea Straumann

### Kurz & bündig:

- Das Gesetz unterscheidet zwischen Dienst-, Gelegenheitserfindungen und freien Erfindungen.
- Die Eigentumsrechte an Dienst- oder Gelegenheits-erfindungen gehören dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung.
- Durch eine zusätzliche Vertragsklausel (sog. Erfinder- oder Design-Klausel) kann sich der Arbeitgeber die Rechte an Gelegenheitserfindungen sichern. Der Arbeitnehmer muss hierfür angemessen entschädigt werden.
- Es ist empfehlenswert die Erfinder- oder Designerklausel in den Einzelarbeitsvertrag aufzunehmen (handschriftliche Unterzeichnung).

### Ausgangslage

Vermeint tauchen im Arbeitsalltag rechtliche Fragen betreffend die Eigentumsrechte an Arbeitsergebnissen auf. Wem gehören diese und gibt es unterschiedliche Arbeitsergebnisse? Welche Vereinbarungen können zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber getroffen werden?

Eigentlich ist die Sache klar: Alles, was ein Arbeitnehmer während der Arbeit kreiert, erstellt, verbessert oder anpasst, gehört dem Arbeitgeber. Hierfür erhält der Arbeitnehmer seinen Lohn. Sobald ein Arbeitnehmer aber etwas Neues «erfindet» öffnet sich das Tor zum immaterialgüterrechtlichen Schutzgedanken. Danach soll schöpferische Leistung honoriert werden und Erfindungen gehören dem jeweiligen Erfinder. Daher gibt es auch im Arbeitsrecht Regeln, sobald bei der Arbeit eine Erfindung oder auch ein neues Design entsteht. Auch wenn die Überlegung an das Immaterialgüterrecht anlehnt, ist unerheblich, ob die Erfindungen z.B. auch als Patent oder Marke geschützt werden könnten.

Erfindungen sind ein Produkt oder Verfahren, welches durch technische Mittel ein bestehendes Problem lösen. Wichtig ist, dass diese Erfindung neu ist. Sie darf also nicht bereits auf dem Markt und muss für gewerbliche Zwecke verwendbar sein. Nicht technische Erfindungen wie z.B. Konzepte sind folglich nicht als Erfindungen zu qualifizieren. Auch blosse Verbesserungsvorschläge (z.B. für organisatorische Abläufe), welche durch einen Arbeitnehmer gemacht werden, sind nicht als Erfindung zu qualifizieren und fallen folglich nicht unter den Schutzbereich des Arbeitsrechts.

Auch sog. «Designs» sind von der Regelung erfasst. Darunter versteht man Produkte oder Teile eines Produktes, die namentlich durch die «Anordnung von Linien, Flächen,

Konturen oder Farben oder z.B. auch durch das verwendete Material» charakterisiert werden (Art. 1 Designgesetz).

Erfindungen und Designs werden im arbeitsrechtlichen Kontext auch als sog. «Arbeitsresultate» bezeichnet. Unterschieden werden verschiedene Arten von Arbeitsresultaten.

## Was wird unter Arbeitsresultaten verstanden?

Arbeitsresultate werden in drei Kategorien eingeteilt (Art. 332 OR).

**Die Diensterfindungen:** Damit ein Arbeitsresultat als Diensterfindung qualifiziert werden kann, muss es gemäss Art. 332 Abs. 1 OR folgende Voraussetzungen erfüllen. Die Diensterfindung muss 1. in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit und 2. in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflicht entstanden sein. Das bedeutet, dass es sich um Resultate handelt, die bei der Arbeit und gleichzeitig als Teil der Arbeit entstehen. Deswegen ist ein genauer Stellenbeschrieb wichtig, damit bei einer Erfindung bestimmt werden kann, ob sie Teil des Tätigkeitsbereichs war oder nicht.

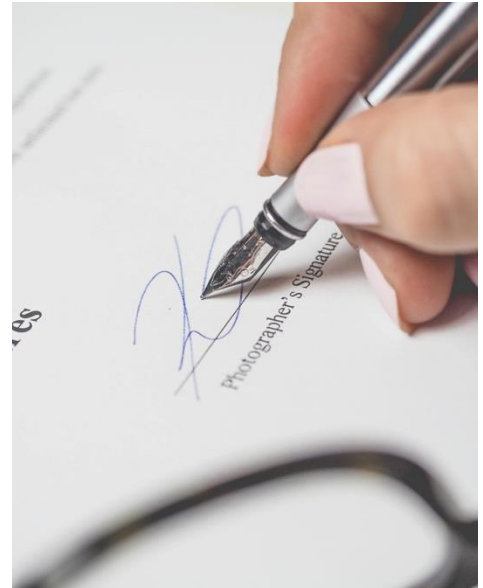
Diensterfindungen gehören dem Arbeitgeber. Sie sind Teil der Arbeit und der Lohn deckt die Entschädigung für diese Erfindungen bereits ab. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber Eigentümer der Erfindung wird. Da die Diensterfindung während dem Erfüllen der vertraglichen Pflichten entsteht, liegt das wirtschaftliche Risiko, z.B. bei einem Misserfolg, beim Arbeitgeber.

**Die Gelegenheitserfindungen:** Im Gegensatz zur Diensterfindung entstehen Gelegenheitserfindungen zwar auch «in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit», also bei der Arbeit, aber eben nicht «in Erfüllung der vertraglichen Pflichten».

Grundsätzlich liegt das Eigentum und die damit verbunden Rechte bei einer Gelegenheitserfindung beim Arbeitnehmer. Durch eine schriftliche Vereinbarung (z.B. im Arbeitsvertrag oder dem Personalreglement), kann sich der Arbeitgeber vorbehalten, die Rechte abzukaufen. Der Arbeitnehmer ist dazu verpflichtet, die Entdeckung seiner Gelegenheitserfindung dem Arbeitgeber schriftlich mitzuteilen. Dieser hat daraufhin sechs Monate Zeit, um zu entscheiden, ob er seinen Anspruch geltend machen möchte oder nicht. Entscheidet sich der Arbeitgeber dafür die Erfindung zu übernehmen, schuldet er dem Arbeitnehmer eine «angemessene» Entschädigung. Die Entschädigung bemisst sich nach verschiedenen Kriterien. So wird beispielsweise der wirtschaftliche Wert der Erfindung betrachtet und die entstandenen Aufwände des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers (wie Material- und Personal-kosten).

**Freie Erfindungen:** Freie Erfindungen stehen ausserhalb des Tätigkeitsgebietes und haben keinen sachlichen Zusammenhang zur Arbeitstätigkeit. Sie entstehen zwar während der Zeit einer Anstellung, aber nicht bei der Arbeitsverrichtung. Die Freie Erfindung hat also keinen Zusammenhang zur dienstlichen Arbeitstätigkeit und zur vertraglichen Pflicht.

Freie Erfindungen gehören dem Arbeitnehmer. Es ist in der Schweiz jedoch unklar, ob eine sog. Andienungspflicht besteht. Das würde bedeuten, dass der Arbeitnehmer dazu verpflichtet ist, seine Erfindung zuerst dem Arbeitgeber anzubieten – natürlich gegen eine entsprechende finanzielle Entschädigung wie bei den Gelegenheitserfindungen. Diese Pflicht könnte sich aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers ableiten lassen. Um Unklarheiten zu vermeiden, kann im Arbeitsvertrag freiwillig vereinbart werden, dass der Arbeitgeber gegen eine angemessene Entschädigung die Rechte an der freien Erfindung erwerben kann.



### Ein Beispiel zur Veranschaulichung:

Frau Muster ist Krankenschwester in einem Krankenhaus. Sie pflegt Patienten und hilft den Ärzten bei Behandlungen. Während ihrer Schicht hat sie eine Idee, wie man die Medikamentenausgabe mit einer hierfür zu erstellenden Maschine besser organisieren kann. Dadurch passieren weniger Fehler und alles läuft reibungsloser. Diese Idee kommt ihr während der Arbeit. Aber sie ist nicht dafür zuständig, die Abläufe im Krankenhaus zu verbessern. Frau Muster hat eine Idee, wie man die Medikamentenausgabe verbessern könnte. Sie hat aber keine Aufgabe, sich um solche organisatorischen Dinge zu kümmern. Deshalb ist ihre Idee eine Gelegenheits-erfindung. Wenn sie ihre Idee dem Krankenhaus vorschlägt, hätte sie Anspruch auf eine Entschädigung. Wäre sie Stationsleitung oder in einer organisatorischen Rolle tätig, könnte man ihre Idee als Diensterfindung betrachten.

### Was kann vereinbart werden?

Wie bereits erwähnt, gehen die Rechte an Diensterfindungen automatisch auf den Arbeitgeber über. Es ist somit keine separate Vereinbarung erforderlich.

Bei Gelegenheitserfindungen besteht die Möglichkeit einer Vorbehaltserfindung oder -design Klausel. Diese ist notwendig, damit sich der Arbeitgeber die Rechte an einer Gelegenheitserfindung sichern kann. Wie bereits erwähnt ist eine weitere Voraussetzung eine angemessene wirtschaftliche Entschädigung für den Arbeitnehmer. In der Erfinder- oder Designerklausel kann die Übertragung aller Rechte oder auch nur jene von Teilrechten oder eine Lizenz

vereinbart werden, dies ist den Parteien überlassen. Die Klausel muss Bestandteil des Arbeitsvertrages sein, um Gültigkeit zu erlangen. Findet sich eine solche Klausel im Personalreglement, ist diese nur gültig, wenn im Arbeitsvertrag auf das Personalreglement verwiesen wird und der Arbeitnehmer vor Vertragsabschluss Zugang zum Personalreglement hatte. Schlussendlich muss mindestens der Arbeitnehmer den Vertrag, bzw. die Klausel zur Abtretung seiner Rechte an Erfindungen handschriftlich unterzeichnen, da das Gesetz für diese eine Klausel Schriftlichkeit verlangt. Der handschriftlichen Unterschrift ist im Übrigen nur die qualifizierte elektronische Signatur gleichgestellt.



**Dr. Eva Maissen**

Rechtsanwältin und Partnerin  
bei versaLex AG

Eva Maissen ist Gründerin und Partnerin der versaLex AG, einem Rechtsberatungsunternehmen, das sich auf die Anliegen von KMU ausgerichtet hat. Sie berät und unterstützt Unternehmen in allen rechtlichen Angelegenheiten. Zu ihren Kerngebieten gehört das Vertragsrecht (insbesondere in den Bereichen AGB, Arbeitsrecht, Mietrecht und Werk-/Bauvertragsrecht).

Zudem unterrichtet sie an der Hochschule Luzern Vertragsmanagement.



**Tabea Straumann**

Anwaltsassistentin

Tabea Straumann hat eine Lehre als Hotelfachfrau EFZ gemacht und studiert gegenwärtig Recht der juristischen Fakultät der Universität Basel.