

Der Rechnungslegungsanspruch wird insbesondere damit begründet, dass der Dienstnehmer weitgehend im Ungewissen über die Höhe seines Vergütungsanspruches ist. Der Dienstgeber hingegen kann die entsprechende Auskunft im Allgemeinen in zumutbarer Weise ohne weiteres erteilen.¹⁰⁹

Voraussetzung für die Rechnungslegungspflicht ist aber, dass der Dienstnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf Diensterfindungsvergütung hat.¹¹⁰ **1.173**

Hinweis

Hat der Dienstnehmer einen Anspruch auf Diensterfindungsvergütung, kann er einen Rechnungslegungsanspruch gegenüber dem Dienstgeber gerichtlich geltend machen.

Durch die Rechnungslegung soll der Dienstnehmer die Möglichkeit haben seine Vergütungsansprüche dem Grunde und der Höhe nach zu prüfen. **1.174**

Der Umfang der Rechnungslegung richtet sich daher nach den Umständen des Einzelfalls. Die Rechtsprechung gewährt regelmäßig auch im Hinblick auf die Diensterfindungsvergütung Einsicht in die Wareneingangs- und Warenausgangsrechnungen, sofern dem nicht besondere Geheimhaltungsinteressen des Dienstgebers entgegenstehen.¹¹¹

Beispiel

Nach der Rechtsprechung kann die Vorlage der Handelsbücher und Anschluss sämtlicher Eingangs- und Ausgangsfakturen erforderlich sein. Auch kann der Dienstgeber grundsätzlich verpflichtet sein die Richtigkeit der Rechnung durch einen Buchsachverständigen prüfen zu lassen.¹¹²

F. Form der Diensterfindungsvergütung

1. Laufende Vergütung

Das Gesetz sieht nicht ausdrücklich vor, in welcher Form die Diensterfindungsvergütung zu erfolgen hat. **1.175**

Oftmals wird in der Praxis eine laufende Vergütung, abhängig vom konkreten Nutzen der Diensterfindung, gewährt. Dabei können etwa jährliche Zahlungen vereinbart werden.¹¹³ Vorteil dieser Variante ist regelmäßig, dass die gewährte Vergütung für beide Seiten nachvollziehbar und auf Basis der tatsächlichen Nutzungshandlungen überprüfbar ist. **1.176**

Praxistipp

Bei einer laufenden Vergütung kann die Höhe der Diensterfindungsvergütung entsprechend der tatsächlichen Nutzungshandlungen überprüft bzw angepasst werden.

109 OGH 21. 12. 2011, 9 ObA 7/11 m.

110 OGH RS0071262.

111 OGH 21. 12. 2011, 9 ObA 7/11 m.

112 OGH 21. 12. 2011, 9 ObA 7/11 m.

113 OGH 4. 8. 2009, 9 ObA 39/08 p.

2. Pauschalabgeltung

- 1.177** Während aufrechtem Dienstverhältnis kann aber nach Meldung der Dienstfindung auch eine einmalige Zahlung im Sinne einer Pauschalabgeltung vereinbart werden.¹¹⁴

Eine Pauschalvergütung kann regelmäßig für den Dienstnehmer vorteilhaft sein. Der Dienstnehmer verfügt sofort über eine größere Geldsumme und es kommt ihm dadurch auch der Zinsvorteil zu.

- 1.178** Eine Pauschalabfindung ist aber insbesondere für den Dienstgeber mit einem gewissen Unsicherheitsfaktor verbunden, zumal die Berechnung der Pauschalvergütung auf einer Prognose beruht.

- 1.179** Im Fall einer nachträglichen Änderung der Vergütung (**siehe dazu Rz 1.194**) besteht zudem ein Rückerstattungsverbot zugunsten des Dienstnehmers. Der Dienstnehmer muss keine rückwirkende Schmälerung seines Vergütungsanspruchs hinnehmen.¹¹⁵ Der Dienstgeber kann daher bereits bezahlte Dienstfindungsvergütung vom Dienstnehmer nicht rückverlangen.

Umgekehrt kann es bei einer wesentlichen Änderung der Umstände im Fall einer Pauschalabgeltung zu einer nachträglichen Erhöhung der Dienstfindungsvergütung kommen.¹¹⁶

Hinweis

- Eine Pauschalvergütung kann für den Dienstnehmer vorteilhaft sein. Aus Sicht des Dienstgebers kann eine Pauschalabgeltung aber mit einem gewissen Unsicherheitsfaktor verbunden sein.

- 1.180** Die nachträgliche Anpassung ist auch dann zulässig, wenn der Dienstnehmer bereits bei Abschluss der Vergütungsvereinbarung von einem weit höheren betrieblichen Nutzen seiner Erfindung ausgegangen ist als der Dienstgeber, aber die Richtigkeit seiner Annahmen erst nachträglich beweisbar geworden ist.

- 1.181** Eine nachträgliche Anpassung kann auch dann zulässig sein, wenn die ursprüngliche Vereinbarung über die Pauschalvergütung eine Verzichtsklausel des Dienstnehmers enthält.¹¹⁷

Die gesetzlichen Bestimmungen über die Dienstfindungsvergütung – dazu zählen auch die Regelungen zur nachträglichen Anpassung – sind zwingend. Der Dienstnehmer kann daher nicht wirksam während aufrechtem Dienstverhältnis auf seine Rechte verzichten.

Hinweis

- Eine nachträgliche Erhöhung der Pauschalvergütung kann vertraglich nicht rechtswirksam ausgeschlossen werden.

114 RIS-Justiz RS0124960.

115 OGH 4. 8. 2009, 9 ObA 39/08p.

116 § 10 Abs 1 PatG.

117 OGH 4. 8. 2009, 9 ObA 39/08p.

3. Anrechnungen auf die Dienstfindungsvergütung

In der Praxis ist es durchaus üblich, dass Dienstgeber vorab, dh vor tatsächlicher Inanspruchnahme der Dienstfindung, Zahlungen an den Dienstnehmer leisten. Dabei empfiehlt es sich, eine solche „Inanspruchnahmevergütung“ in Form von Akontozahlungen zu leisten, um eine spätere Anpassung, zB auch Rückforderung, zu ermöglichen. **1.182**

Nach der Rechtsprechung sind solche Inanspruchnahmevergütungen auf die Dienstfindungsvergütung anzurechnen.¹¹⁸ Betrifft die Inanspruchnahmevergütung eine bestimmte Dienstfindung, kann sie auch nur auf die Dienstfindungsvergütung für diese konkrete Dienstfindung angerechnet werden. **1.183**

Praxistipp

Etwaige Akontozahlungen an den Dienstnehmer sollten auch ausdrücklich als solche gekennzeichnet werden, und deren Anrechnung auf die Dienstfindungsvergütung ausdrücklich vereinbart werden.

G. Vom Dienstgeber nicht angemessen verwertete Erfindungen

Die Dienstfindungsvergütung hängt nicht von der tatsächlichen Nutzung durch den Dienstgeber ab. Sie kann aber vertraglich von der Benützung der Dienstfindung abhängig gemacht werden. **1.184**

Wurde eine solche nutzungsabhängige Vergütung vereinbart und unterlässt der Dienstgeber es, die Erfindung in einem angemessenen Umfang zu benützen obwohl dies zumutbar wäre, ist die Vergütung dennoch so zu bemessen, als hätte der Dienstgeber die Erfindung in dem ihrer wirtschaftlichen Bedeutung für das Unternehmen angemessenen Umfang benützt.¹¹⁹ Gleiches gilt, wenn der Dienstgeber die Erfindung ohne Zustimmung des Dienstnehmers auf einen Dritten übertragen oder in anderer Weise über sie verfügt hat.¹²⁰ **1.185**

Davon ausgenommen sind aber Fälle, in denen dem Dienstgeber die Benützung der Dienstfindung unzumutbar ist.¹²¹

Beispiel

Der Dienstgeber meldet die in Anspruch genommene Dienstfindung nicht zum Patent an. Dies führt dazu, dass der Dienstgeber einen wirtschaftlichen Nutzen im Ausmaß von nur EUR 2.000,- erzielt. Bei erfolgter Patentanmeldung hätte er einen wirtschaftlichen Nutzen iHv EUR 4.000,- aus der Dienstfindung erzielt. War eine nutzungsabhängige Dienstfindungsvergütung vereinbart, ist die Dienstfindungsvergütung auf Basis der EUR 4.000,- zu berechnen.

118 OGH 2. 2. 2005, 9 ObA 7/04a.

119 OGH 30. 10. 1973, 4 Ob 87/73; § 11 Abs 1 PatG.

120 § 11 Abs 2 PatG.

121 § 11 Abs 3 PatG.

- 1.186** Wenn jedoch der Dienstgeber aus der Erfindung Nutzen zieht, ohne sie auszuüben, so gebührt dem Dienstnehmer eine angemessene Vergütung.¹²²
- 1.187** Diese Fälle umfassen insbesondere „Vorratspatente“ oder „Sperrpatente“. Ein Vorratspatent ist ein Patent, dass bei der Erteilung noch nicht genutzt wird, aber eine spätere Nutzung erfolgen soll. Ein Sperrpatent ist ein Patent, dessen Nutzung nicht zu erwarten ist, und vorwiegend zu dem Zweck erlangt wird, um mögliche Mitbewerber von der Nutzung der Erfindung auszuschließen.

Sowohl das Vorratspatent als auch das Sperrpatent haben für den Dienstgeber daher einen betrieblichen Nutzen, sodass die Dienstfindungsvergütung nach den allgemeinen Grundsätzen¹²³ zu ermitteln ist.

H. Dienstfindungsvergütung für angestellte Erfinder

- 1.188** Dienstnehmern gebührt für die Überlassung der Dienstfindung eine gesonderte Dienstfindungsvergütung (**siehe dazu Rz 1.129**).
- 1.189** Für angestellte Erfinder (**siehe dazu Rz 1.69**) besteht aber eine gesetzliche Ausnahmeregelung. Dem angestellten Erfinder gebührt eine besondere Vergütung nur insoweit, als er nicht bereits aufgrund seiner Erfindertätigkeit ein höheres Entgelt bezieht und darin eine angemessene Vergütung für die Erfindung gelegen ist.¹²⁴

Beim angestellten Erfinder kann die Dienstfindungsvergütung daher mit dem höheren Entgelt aufgrund der Erfindertätigkeit abgegolten sein.¹²⁵

Praxistipp

Im Dienstvertrag sollte es ausdrücklich festgehalten werden, ob und falls ja, in welcher Höhe der Dienstnehmer aufgrund seiner Anstellung als Erfinder bereits ein höheres Entgelt bezieht.

- 1.190** Das „höhere Entgelt“ kann sich aus einer kollektivvertraglichen Überzahlung¹²⁶ oder auch im Vergleich zu anderen Dienstnehmern derselben kollektivvertraglichen Verwendungsgruppe ergeben.

Ergibt der Vergleich, dass der Dienstnehmer aufgrund seiner Tätigkeit als angestellter Erfinder tatsächlich ein höheres Einkommen erzielt, hat er sich dies auf die Dienstfindungsvergütung anrechnen zu lassen.

Dabei kann unseres Erachtens argumentiert werden, dass sich der Dienstnehmer das höhere Entgelt ab dem Zeitpunkt, ab dem er es bezogen hat, anrechnen lassen muss, nicht hingegen erst ab dem Zeitpunkt der Dienstfindung. Klärende höchstgerichtliche Rechtsprechung gibt es aber dazu, soweit ersichtlich, derzeit keine.

122 § 11 Abs 4 letzter Satz PatG.

123 §§ 8f PatG.

124 § 8 Abs 2 PatG.

125 OGH 14. 9. 1994, 9 ObA 136/94.

126 OGH 23. 1. 2002, 9 ObA 252/01 a.

Ist die Dienstfindungsvergütung vollständig durch das höhere Entgelt abgegolten, hat der Dienstnehmer keinen weiteren Anspruch auf Dienstfindungsvergütung.¹²⁷ **1.191**

Sofern aber die Dienstfindungsvergütung nicht zur Gänze vom höheren Entgelt abgedeckt ist, hat der Dienstnehmer einen zusätzlichen Anspruch auf Dienstfindungsvergütung.

Hinweis

Auch der angestellte Erfinder kann einen (zusätzlichen) Anspruch auf Dienstfindungsvergütung haben.

Erhält der Dienstnehmer im Vergleich kein höheres Entgelt aufgrund seiner Erfindertätigkeit, hat er – bei Vorliegen der Voraussetzungen – Anspruch auf eine Dienstfindungsvergütung nach den gesetzlichen Bestimmungen. **1.192**

Beispiel

Sowohl der angestellte Erfinder als auch ein vergleichbarer Dienstnehmer derselben Abteilung erhalten ein monatliches Entgelt von EUR 2.500,- brutto. Da der angestellte Erfinder kein vergleichsweise höheres Entgelt bezieht, hat er einen zusätzlichen Vergütungsanspruch für seine Dienstfindung.

Liegt die Eigenschaft als angestellter Erfinder (**siehe dazu Rz 1.69**) nicht vor, ist mangels gegenteiliger Vereinbarung ein etwaiges höheres Entgelt nicht auf die Dienstfindungsvergütung anzurechnen.¹²⁸ Dem Dienstnehmer steht in diesem Fall – bei Vorliegen der Voraussetzungen – eine Dienstfindungsvergütung nach den gesetzlichen Bestimmungen zu. **1.193**

I. Nachträgliche Änderung der Vergütung

Unter gewissen Voraussetzungen kann die Dienstfindungsvergütung nachträglich geändert werden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn es zu einer wesentlichen Änderung der für die Angemessenheit der Vergütung maßgebenden Verhältnisse kommt. Wurde die Dienstfindungsvergütung ursprünglich zu niedrig angesetzt, kann sie nachträglich entsprechend ihrem wahren Wert angepasst werden.¹²⁹ **1.194**

Eine wesentliche Änderung der Verhältnisse im Sinn des § 10 PatG kann insbesondere dann vorliegen, wenn unvorhergesehene Entwicklungen eintreten. **1.195**

Eine wesentliche Änderung der Verhältnisse kann aber auch dann vorliegen, wenn die schon seinerzeit bestehenden, ein Missverhältnis der Leistungen begründenden, Verhältnisse erst nachträglich bewiesen werden können. Dabei spielt es keine Rolle, ob der Dienstnehmer schon damals von den sich erst später herausstellenden Auswirkungen seiner Erfindung überzeugt gewesen war.¹³⁰

127 OGH 14. 9. 1994, 9 ObA 136/94.

128 OGH 14. 9. 1994, 9 ObA 136/94.

129 OGH 4. 8. 2009, 9 ObA 39/08p.

130 OGH 4. 8. 2009, 9 ObA 39/08p.

Hinweis

- Eine wesentliche Änderung der Verhältnisse wird dabei regelmäßig ab einer Erhöhung/Verringerung des Erfindungswerts von zumindest 20% angenommen.¹³¹

- 1.196** Die nachträgliche Änderung der Vergütung erfolgt auf Antrag eines der Beteiligten und wird nach billigem Ermessen vorgenommen.¹³² Der Antrag auf nachträgliche Änderung der Vergütung kann erst nach Ablauf eines Jahres nach der letzten Festsetzung der Vergütung gestellt werden.
- 1.197** Kommt es zu einer nachträglichen Änderung der Vergütung ist der Dienstnehmer aber keinesfalls verpflichtet Leistungen zurückzuerstatten, die er aufgrund der früheren Festsetzung bereits erhalten hat.¹³³ Die Änderung der Vergütung wirkt daher nur für die Zukunft, nicht aber für die Vergangenheit.

Auf der anderen Seite gilt aber auch für den Dienstgeber, dass Leistungen, die auf Grund der früheren Festsetzung bereits bewirkt oder fällig geworden sind, nachträglich nicht zu ergänzen sind. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn die Vergütung in einer einmaligen Leistung besteht.

- 1.198** Der Dienstnehmer kann auch dann einen Anspruch auf Änderung der Vergütung haben, wenn der Dienstgeber die Erfindung auf einen Dritten übertragen hat. Voraussetzung ist in diesem Fall, dass der vom Dienstgeber erzielte Erlös in auffälligem Missverhältnis zu der dem Dienstnehmer gewährten Vergütung steht. Ein Anspruch des Dienstnehmers auf Änderung der Vergütung kann auch dann bestehen, wenn der Dienstgeber an der Ausnützung der Erfindung beteiligt bleibt und hiebei ein Erträgnis erzielt, das in auffälligem Missverhältnis zu der dem Dienstnehmer gewährten Vergütung steht.¹³⁴

Auch bei Übertragung der Erfindung auf einen Dritten kann der Antrag auf Änderung der Vergütung erst nach Ablauf eines Jahres nach der letzten Festsetzung der Vergütung gestellt werden.

J. Irrtümliche Leistung der Diensterfindungsvergütung an den Nichterfinder

- 1.199** Denkbar ist auch, dass der Dienstgeber irrtümlich dem falschen Dienstnehmer eine Diensterfindungsvergütung leistet oder später herauskommt, dass ein weiterer Dienstnehmer an der Erfindung mitgewirkt hat.
- 1.200** Hat der Dienstgeber gutgläubig an den falschen Dienstnehmer geleistet, kann er dies dem berechtigten Dienstnehmer entgegenhalten. Der Dienstgebers kann gegenüber dem berechtigten Dienstnehmer die dem Nichtberechtigten geleistete Vergütung ganz oder in dem, dem Anteil des Berechtigten an der Erfindung entsprechenden, Verhältnis aufrechnen.

131 K. Mayr in Neumayr/Reissner, ZellKomm³ § 11 PatG Rz 1 (Stand 1. 1. 2018, rdb.at).

132 § 10 PatG.

133 § 10 Abs 1 PatG.

134 § 10 Abs 2 PatG.

Voraussetzung ist allerdings, dass die Erfindung auch nach dem mit dem Berechtigten bestehenden Rechtsverhältnis dem Dienstgeber gehört.¹³⁵ Besteht mit dem Berechtigten keine Vereinbarung nach § 7 PatG, gehört die Erfindung dem Berechtigten und nicht dem Dienstgeber. Der Dienstgeber kann die Erfindung nicht einseitig verwerten.

Praxistipp

Aus Sicht des Dienstgebers ist es empfehlenswert, mit den Dienstnehmern Vereinbarungen zu Dienstfindungen zu treffen.

Dem Dienstgeber steht gegenüber dem Nichtfinder ein bereicherungsrechtlicher Rückforderungsanspruch gemäß § 1431 ABGB zu. Der Nichtberechtigte wird hier regelmäßig keinen gutgläubigen Verbrauch einwenden können, da er ja wissen musste, dass er nicht der Erfinder ist. Der bereicherungsrechtliche Rückforderungsanspruch gemäß § 1431 ABGB besteht aber nicht gegenüber angestellten Erfindern, die aufgrund der Erfindertätigkeit ein höheres Entgelt erhalten. Dem wahren Erfinder steht gegenüber dem Nichtberechtigten ein Verwendungsanspruch gemäß § 1041 ABGB zu.¹³⁶

1.201

Darüber hinaus können sowohl dem Dienstgeber als auch dem berechtigten Erfinder Schadenersatzansprüche gegenüber dem Nichtfinder zustehen.

K. Verzicht des Dienstnehmers auf die Dienstfindungsvergütung

1. Während aufrechem Dienstverhältnis

Die Bestimmungen des Patentgesetzes zu Dienstfindungen bzw deren Vergütung sind relativ zwingend. Sie können daher durch Vereinbarung zum Nachteil des Dienstnehmers weder aufgehoben noch beschränkt werden.¹³⁷ Die gesetzlichen Bestimmungen dürfen daher nur zugunsten des Dienstnehmers abgeändert werden.

1.202

Die Rechtsprechung anerkennt in diesen Bestimmungen eine besondere Schutzbedürftigkeit des Dienstnehmers. Der Dienstnehmer stellt regelmäßig die sozial und wirtschaftlich schwächere Vertragspartei dar. Der Dienstnehmer soll vor unüberlegten, voreiligen oder durch Sorge um den Arbeitsplatz oder um die Arbeitsbedingungen beeinflussten Zugeständnissen mit der Folge unangemessener Vertragsgestaltungen und einer Verschlechterung der eigenen Rechtsposition geschützt werden.¹³⁸

Der Dienstnehmer kann daher während aufrechem Dienstverhältnis nicht wirksam auf seine Ansprüche verzichten. Folglich sind nicht nur Verzichtserklärungen während des laufenden Dienstverhältnisses unwirksam, sondern auch etwaige Verzichtserklärungen, die im Zuge der Beendigung des Dienstverhältnisses – aber noch während des aufrechten Dienstverhältnisses – abgegeben werden.

1.203

135 § 14 PatG.

136 K. Mayr in *Neumayr/Reissner*, *ZellKomm*³ § 14 PatG Rz 1 (Stand 1. 1. 2018, rdb.at).

137 § 17 PatG.

138 OGH 27. 11. 1984. 4 Ob 34/84.

Beispiel

In der Vereinbarung zur Pauschalvergütung verzichtet der Dienstnehmer auf jegliche weitere Vergütungsansprüche für die Dienstfindung. Eine solche Verzichtserklärung während aufrechten Dienstverhältnis ist nicht durchsetzbar. Der Dienstnehmer kann bei Vorliegen der Voraussetzungen eine nachträgliche Anpassung der Vergütung bzw weitere Vergütungsansprüche geltend machen.¹³⁹

2. Nach Beendigung des Dienstverhältnisses

- 1.204** Nach der Rechtsprechung endet die besondere Schutzwürdigkeit des Dienstnehmers mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem damit regelmäßig verbundenen Wegfall des wirtschaftlichen Drucks.¹⁴⁰

Vereinbarungen zur Dienstfindungsvergütung, die nach Ende des Dienstverhältnisses getroffen werden, unterliegen daher nicht den zwingenden Bestimmungen des Dienstfindungsrechts.¹⁴¹

- 1.205** Solche Vereinbarung können daher auch Regelungen vorsehen, die von den an sich einseitig zwingenden gesetzlichen Bestimmungen abweichen. Die Ansprüche des Dienstnehmers können durch solche Vereinbarung aufgehoben oder beschränkt werden. Auch kann der Dienstnehmer beispielsweise auf seine Dienstfindungsvergütung verzichten. Der ehemalige Dienstnehmer kann aufgrund der wirksamen Vereinbarung keinen weiteren Vergütungsanspruch geltend machen.

Beispiel

Drei Jahre nach Ende des Dienstverhältnisses kann zulässig vereinbart werden, dass mit der nunmehrigen Vereinbarung die Dienstfindung „einmal für immer abgegolten“ ist.¹⁴²

L. Dienstfindungsvergütung und Insolvenz des Dienstgebers

- 1.206** Im Fall einer Insolvenz des Dienstgebers hat der Dienstnehmer Anspruch auf Insolvenz-Entgelt nach dem IESG. Danach sind aufrechte, nicht verjährte und nicht ausgeschlossene Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis gesichert. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind insbesondere Entgeltansprüche des Dienstnehmers.

Der Begriff „Entgeltansprüche“ im Sinne des IESG ist im arbeitsrechtlichen Sinn zu verstehen. Er umfasst alle Leistungen des Dienstgebers, die dieser dem Dienstnehmer für die Zurverfügungstellung seiner Arbeitskraft gewährt.¹⁴³ Auch Vergütungsansprüche für Dienstfindungen und Verbesserungsvorschläge stellen einen Entgeltanspruch dar.¹⁴⁴

- 1.207** Der Anspruch auf Dienstfindungsvergütung ist daher nach dem IESG gesichert, wobei allerdings die Anspruchshöhe begrenzt ist.¹⁴⁵ Die Anspruchshöhe darf den Grenzbetrag

139 OGH 28. 3. 2017, 8 ObA 20/16y.

140 OGH 27. 11. 1984. 4 Ob 34/84.

141 OGH 27. 11. 1984. 4 Ob 34/84.

142 OGH 27. 11. 1984. 4 Ob 34/84.

143 RIS-Justiz RS0076555.

144 OGH 29. 9. 2009, 8 Obs 7/09 a; OGH 29. 8. 2011, 9 ObA 96/11 z.

145 § 1 Abs 4 Z 1 IESG; RIS-Justiz RS0076891.

für Insolvenzzentgelt nicht überschreiten. Höchstbetrag ist derzeit der zweifache Betrag der Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 45 Abs 1 ASVG (2020: EUR 5.370,-/Monat) vervielfacht mit der Anzahl der Tage des jeweiligen Kalendervierteljahres, in welchem der Anspruch abzurechnen gewesen wäre.¹⁴⁶

Den darüberhinausgehenden Teil kann der Dienstnehmer im Insolvenzverfahren bei Gericht als Insolvenzforderung anmelden und einen Quotenanteil erhalten.¹⁴⁷

Auch nach Insolvenzeröffnung, dh im Insolvenzverfahren, kann ein Vergütungsanspruch für Dienstfindungen entstehen. Maßgeblich ist dabei ob bzw in welchem Ausmaß die Dienstfindung vom Insolvenzverwalter in Anspruch genommen wird.¹⁴⁸ **1.208**

M. Frist für Geltendmachung des Anspruchs auf Dienstfindungsvergütung

1. Allgemeines

Der Anspruch auf Vergütung für die Überlassung einer Dienstfindung entsteht bereits mit der Inanspruchnahme der (patentfähigen) Erfindung durch den Dienstgeber.¹⁴⁹ Hin- gegen kommt es für das Entstehen des Vergütungsanspruchs nicht auf den Zeitpunkt des Beginns des Patentschutzes an. **1.209**

Steht fest, dass die Erfindung für das Unternehmen zumindest einen innerbetrieblichen Nutzen hat, kann sich der Dienstgeber einer Vergütungspflicht nicht entziehen.

Ist nichts Abweichendes vereinbart, wird die Dienstfindungsvergütung erst mit der jeweiligen Benützungshandlung fällig.¹⁵⁰ Die Dienstfindungsvergütung ist daher pro erfolgter Benützungshandlung zu berechnen und auszubezahlen. Dies kann aber insbesondere bei rasch wiederkehrenden Benützungshandlungen in der Praxis unpraktikabel sein. Oftmals wird daher ein bestimmter Fälligkeitsstichtag (zB jährliche Fälligkeit) vereinbart.

Der Vergütungsanspruch verjährt binnen 3 Jahren.¹⁵¹ Die Verjährungsfrist beginnt mit der Fälligkeit – und somit der Klagbarkeit – des Vergütungsanspruchs zu laufen.¹⁵² **1.210**

Die Verjährungsfrist beginnt aber dann nicht zu laufen, wenn der Vergütungsanspruch aufgrund fehlender Informationen, zB fehlende Umsatzzahlen, noch nicht beziffert werden kann.¹⁵³ Die Verjährung beginnt in diesem Fall erst dann zu laufen, wenn ein für die Bemessung der Vergütung erforderlicher verlässlicher Überblick über die Umsatzzahlen gegeben ist. Dies gilt auch dann, wenn punktuelle Umsatzzahlen auch schon während des Jahres ermittelbar sind.¹⁵⁴

146 § 1 Abs 4 Z 1 IESG; RIS-Justiz RS0076891.

147 ZIK 2013, 208.

148 ZIK 2013, 208.

149 RIS-Justiz RS0071310.

150 OGH 4. 8. 2009, 9 ObA 39/08p.

151 § 19 PatG.

152 ASG Wien 2. 12. 2002, 32 Cga 170/02g; OGH 18. 2. 1986, 14 Ob 8/86.

153 OGH 2. 2. 2005, 9 ObA 7/04a.

154 OGH 2. 2. 2005, 9 ObA 7/04a.

Beispiel

Im Fall einer Großserienproduktion beginnt die Verjährung der in einem Jahr entstandenen Ansprüche erst mit dem Jahresabschluss für das jeweilige Vorjahr zu laufen. Erst zu diesem Zeitpunkt liegt ein für die Bemessung der Vergütung erforderlicher verlässlicher Überblick über die Umsatzzahlen vor.¹⁵⁵

2. Verfall

- 1.211** Gemäß § 17 PatG dürfen die Ansprüche des Dienstnehmers nach §§ 6 bis 16 PatG nicht beschränkt werden. Die 3-jährige Verjährungsfrist nach § 19 PatG ist von dieser zwingenden Bestimmung nicht ausdrücklich umfasst.
- 1.212** Sowohl im Kollektivvertrag als auch im Einzelvertrag können für die Geltendmachung der Ansprüche aus der Dienstleistung Verfallsfristen vorgesehen werden. Die Verfallsfristen können auch kürzer als die gesetzlichen Verjährungsfristen sein.
- 1.213** Kollektivvertragliche oder einzelvertragliche Verfallsfristen dürfen aber die Geltendmachung von Ansprüchen nicht in sittenwidriger Weise übermäßig erschweren.¹⁵⁶ Dies ist insbesondere bei zu kurzen Verfallsfristen der Fall. Von der Rechtsprechung wurden kollektivvertragliche und einzelvertragliche Verfallsfristen für arbeitsrechtliche Ansprüche von drei Monaten als zulässig angesehen.¹⁵⁷

Praxistipp

Im Dienstvertrag kann eine 3-monatige Verfallsfrist für arbeitsrechtliche Ansprüche vereinbart werden. Abweichende Verfallsfristen des gesetzlich anwendbaren Kollektivvertrags sind zu beachten.

XI. Geheimhaltungspflicht

1.214 Auf einen Blick

- Für Dienstleistungen besteht eine gesetzliche Geheimhaltungspflicht.
- Auch Kollektivverträge können Bestimmungen zur Geheimhaltung vorsehen.
- Verletzungen der Geheimhaltungspflicht können zivilrechtliche, strafrechtliche und auch wettbewerbsrechtliche Folgen nach sich ziehen.

A. Allgemeines

- 1.215** Sowohl Dienstgeber als auch Dienstnehmer unterliegen einer gesetzlichen Geheimhaltungspflicht hinsichtlich Dienstleistungen. Umfasst sind aber nur jene Dienstleistungen, die der Dienstnehmer aufgrund einer Vereinbarung dem Dienstgeber mitzuteilen hat.¹⁵⁸

155 OGH 2. 2. 2005, 9 ObA 7/04a.

156 RIS-Justiz RS0016688.

157 OGH 28. 11. 2018, 9 Ob 67/18w.

158 § 13 PatG.