

PRESSEMITTEILUNG

WOLF THEISS BREAKFAST: DER INNOVATIVE MITARBEITER - CHANCE ODER RISIKO?

Wien, 13. September 2017 – Die Innovationskraft von Mitarbeitern stellt ein großes Potential dar, das bei optimaler Nutzung maßgeblich zum Erfolg und Wachstum eines Unternehmens beitragen kann. Das kreative Potential der Mitarbeiter kann aber auch Fallstricke für den Arbeitgeber bergen – vor allem bei mangelhafter oder fehlender vertraglicher Regelung des geistigen Eigentums.

"Schon zu Beginn an das Ende denken", rät Counsel Walter Pöschl, Praxisgruppe Arbeitsrecht bei Wolf Theiss, als erste Maßnahme gegen unliebsame Überraschungen. "Ein vernünftiger Vertrag erspart im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einiges an Frustration und Streit."

Die rechtliche Ausgangssituation ist sehr komplex. "Nicht alles, was eine 'gute Idee' ist, ist zwangsläufig rechtlich auch schützbar", erklärt Wolf Theiss Partner Georg Kresbach, Leiter IP/IT. "Beim IP-Recht wird der allgemeine Grundsatz, dass das, was ein Mitarbeiter erschafft, dem Arbeitgeber gehört, teilweise durchbrochen", weist Kresbach auf eine rechtliche Besonderheit hin.

Im Patentrecht gehört die Erfindung des Dienstnehmers dem Dienstnehmer. Daher muss eine schriftliche Vereinbarung getroffen werden, wenn der Dienstgeber die Erfindungen seiner Dienstnehmer besitzen und verwerten möchte. Bei Computerprogrammen und Datenbankwerken gehört das Werk zwar dem erschaffenden Dienstnehmer, der Dienstgeber hat daran aber ein unbeschränktes Nutzungsrecht. Zu beachten ist, dass derartige Vereinbarungen in den brancheneinschlägigen Kollektivverträgen oft vorweggenommen sind.

Es sei daher elementar, dass ein Unternehmer zunächst genau prüft und erkennt, worum es sich bei einer innovativen Idee handelt. Dies sei die Basis für die Sicherung seiner Schutz- und Verwertungsrechte, erläutert Anja Greiner, Senior Associate IP/IT.

Der Dienstnehmer geht aber nicht leer aus: Er bekommt für seine "gute Idee" eine finanzielle Entschädigung und muss als Erfinder oder Urheber genannt werden. Dieses Anreizsystem nutzt somit – ganz im Sinne des IP-Rechts – beiden Seiten.

Wichtig ist, die vertragliche Gestaltung nicht außer Acht zu lassen. Fehler können teuer sein. Oft wird gar nicht mitgedacht, was mit der Bezahlung alles abgedeckt ist. Ist zum Beispiel das Gehalt oder ein Bonus sehr hoch, ist es durchaus legitim, dass damit zumindest bis zu einem bestimmten Grad die Vergütung für verwertbare Ideen abgegolten ist. So können unerwartete Nachforderungen minimiert werden. An das Ende des Dienstverhältnisses denkend ist es wichtig,

WOLF THEISS Rechtsanwälte
Schubertring 6
1010 Wien
Österreich
T +43 1 515 10
F +43 1 515 10 25
wien@wolftheiss.com
www.wolftheiss.com

Verschwiegenheits-, Geheimhaltungs- und KonkurrenzklauseIn transparent und rechtssicher zu verfassen. Das ermöglicht ein faires Auseinandergelien und hilft, für beide Seiten teure (auch intellektuelle) Ressourcen bindende Rechtstreitigkeiten zu vermeiden.

ÜBER WOLF THEISS

Die 1957 gegründete Rechtsanwaltssozietät Wolf Theiss gehört zu den führenden zentral-, ost- und südosteuropäischen Anwaltssozietäten mit Schwerpunkt im internationalen Wirtschaftsrecht. An den dreizehn Standorten in Albanien, Bosnien & Herzegowina, Bulgarien, Kroatien, Österreich, Polen, Rumänien, Serbien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und der Ukraine sind 340 Juristen für lokale und internationale Industrie-, Handels- und Dienstleistungsunternehmen sowie Banken und Versicherungen im Einsatz. In der Verbindung von Recht und Wirtschaft entwickelt Wolf Theiss umfassende und konstruktive Lösungen auf der Basis von rechtlichem, steuerlichem und unternehmerischem Know-how.

Rückfragehinweis:

Mag. Barbara Fürchtegott

PR & Communications Manager

Wolf Theiss Rechtsanwälte / Attorneys-at-Law
Schubertring 6, A-1010 Wien

Tel.: +43 1 51510 / 3808

E-Mail: barbara.fuerchtegott@wolftheiss.com

www.wolftheiss.com

