

// Im Blickpunkt

Aktuelles Schwerpunktthema im Arbeitsrecht stellt der Arbeitnehmerdatenschutz dar: *Steinkühler* bezieht im BB-Forum zum Aufsatz von *Diller* (BB 2009, 438) kritisierend Stellung. *Schmidt* zeigt die Anforderungen an die Datenverarbeitung i. R. v. Compliance auf. Eine Mustervereinbarung mit Gestaltungshinweisen für Internet und E-Mail geben *Hartmann/Pröpfer* an die Hand. Grundlegende Kritik an den geplanten Änderungen des BDSG führen *Wolf/Horn* auf der Ersten Seite aus. Bundesarbeitsminister *Scholz* verteidigte auf dem Focus Symposium Arbeitsrecht 2009 jedoch seine Pläne (vgl. Veranstaltungsbericht „BB-Vorort“ im kommenden Heft). Das Thema ist auch Gegenstand auf dem Syndikus-Summit am 18.6.2009 (www.syndikus-summit.de).



Armin Fladung, Verantwortlicher Redakteur im Arbeitsrecht

// Standpunkt

von **Dr. Anette Gärtner**, LL.M., Mag. Rer. Publ., RAin, FAGewR und **Angela Dobel**, RAin, Clifford Chance, Frankfurt

Neue Spielregeln im Arbeitnehmererfindungsrecht

Der Bundestag hat am 28.5.2009 den Gesetzesentwurf zur Vereinfachung und Modernisierung des Patentrechts verabschiedet, so dass das Gesetz noch dieses Jahr in Kraft treten kann. Damit wird insbesondere das als kompliziert und fehleranfällig kritisierte System der Inanspruchnahme von Arbeitnehmererfindungen durch den Arbeitgeber novelliert.

Das neue Gesetz führt zu einem Paradigmenwechsel. Bisher musste der Arbeitgeber eine Erfindung innerhalb von vier Monaten nach Eingang einer Erfindermeldung durch schriftliche Erklärung in Anspruch nehmen, um die Rechte daran zu erlangen. Künftig gehen die Rechte an einer Erfindung vier Monate nach Eingang einer Erfindermeldung automatisch auf den Arbeitgeber über, auch wenn dieser untätig bleibt. Der Arbeitgeber muss vielmehr aktiv werden, wenn er den Übergang der Rechte verhindern will: hierzu muss er die Erfindung innerhalb von vier Monaten nach der Erfindermeldung durch eine Erklärung in Textform (d. h. schriftlich, per Fax oder E-Mail) freigeben. Diese Vereinfachung der Inanspruchnahme ist aus Sicht der Arbeitgeber und im Interesse der Rechtssicherheit zu begrüßen. Da einem Arbeitnehmer allerdings ab Inanspruchnahme der Erfindung selbst dann eine angemessene Vergütung für diese zusteht, wenn der Arbeitgeber sie nicht nutzt, resultiert hieraus ein hoher Handlungsdruck für Arbeitgeber. Sie sollten Erfindermeldungen zügig prüfen, um Erfindungen bei fehlender Verwertbarkeit rechtzeitig freigeben zu können.

nen. Sonst droht die Vergütungspflicht selbst dann, wenn die Erfindung nicht genutzt werden kann oder soll. Die Prüfungsfrist von nur vier Monaten ist knapp bemessen, weil es im Einzelfall z. B. erforderlich sein kann, technische Machbarkeitsstudien einzuholen. Unzweifelhaft ist jedenfalls nach der Erfindermeldung eine Fristverlängerung zulässig, sie erfordert jedoch die Zustimmung des Arbeitnehmers. Ob eine längere Prüfungsfrist bereits vor der Erfindermeldung, insbesondere im Arbeitsvertrag, „gerichtsfest“ vereinbart werden kann, bleibt abzuwarten. Trotz dieser Unsicherheit ist eine solche Vereinbarung grundsätzlich ratsam.

Entscheidungen**BAG: Nachträgliche Zulassung einer Kündigungsschutzklage**

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 28.5.2009 – 2 AZR 548/08 – wie folgt: War der Arbeitnehmer trotz Anwendung aller ihm nach Lage der Umstände zuzumutenden Sorgfalt verhindert, die Kündigungsschutzklage rechtzeitig (§ 4 KSchG) zu erheben, so ist die Klage nach § 5 Abs. 1 KSchG auf seinen Antrag hin nachträglich zuzulassen. Die Kündigung gilt als von Anfang an wirksam, wenn nicht der Arbeitnehmer selbst, aber sein bevollmächtigte Vertreter einer Gewerkschaft die verspätete Klageerhebung verschuldet hat. (PM BAG vom 28.5.2009)

BAG: Keine Vergütung wegen zwangsläufig verbrachter Freizeit

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 28.5.2009 – 6AZR 141/08 – wie folgt: Besatzungsmitglieder eines Schiffes, auf deren Arbeitsverhältnisse der TVöD Anwendung findet, haben für die nach dem Ende der Dienste bestehende Anwesenheit an Bord des Schiffes nur dann einen tarifvertraglichen Anspruch auf Vergütung, wenn die Anwesenheit angeordnet worden ist. Eine konkludente Anord-

nung der Anwesenheit an Bord folgt für die Besatzung nicht schon aus dem faktischen Zwang, während des Aufenthalts auf See auch außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an Bord zu bleiben. (PM BAG vom 28.5.2009)

BAG: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 28.5.2009 – 8 AZR 536/08 – wie folgt: Der Träger eines Gymnasiums darf bei der Besetzung einer Betreuerstelle für das von ihm betriebene Mädcheninternat die Bewerberauswahl auf Frauen beschränken, wenn die Tätigkeit auch Nachtdienste im Internat beinhalten soll. Dabei steht es dem Arbeitgeber grundsätzlich frei festzulegen, welche Arbeiten auf einem zu besetzenden Arbeitsplatz i. S. d. § 8 Abs. 1 AGG zu erbringen sind. (PM BAG vom 19.5.2009)

BAG: Kein Rentenanpassungsanspruch gegen Konzernmutter

Das BAG entschied in seinem Urteil vom 26.5.2009 – 3 AZR 369/07 – wie folgt: Wird ein zwischen der Konzernmutter und der Versorgungsschuldnerin bestehender Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrag beendet, so kann der Versorgungsgläubiger von der Konzernmutter nicht nach § 303 AktG Sicherheit für künftige Rentenanpassungen nach § 16 BetrAVG verlangen. (PM BAG vom 26.5.2009)

BAG: Zulässige Altersdifferenzierung in Sozialplänen

Das BAG entschied in seinen Urteilen vom 26.5.2009 – 1 AZR 198/08 – wie folgt: Sozialpläne dürfen eine nach Lebensalter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung vorsehen. Sie dürfen rentenberechtigte Arbeitnehmer von Sozialplanleistungen auch ausschließen. (PM BAG vom 26.5.2009)

➔ Vgl. dazu demnächst den Kommentar von *Wißmann*