

# GRUR

## INTERNATIONAL

---

# Gewerblicher Rechtsschutz und Urheberrecht Internationaler Teil

---

Sonderdruck

Arbeitnehmererfindungen: Recht und Wirklichkeit  
in Brasilien

Elisabeth Kaszner

# Arbeitnehmererfindungen: Recht und Wirklichkeit in Brasilien

Elisabeth Kasznar\*)

## I. Einführung

Bedeutung und Vielschichtigkeit der brasilianischen gesetzlichen Vorschriften über Arbeitnehmererfindungen werden in den einschlägigen Veröffentlichungen stets hervorgehoben. Der besondere Rang dieses Rechtsgebiets ist angesichts der gegenwärtigen industriellen Konjunktur, in der die meisten der wesentlichen Erfindungen aufgrund systematischer Forschungen in Industrie und Wissenschaft gemacht werden, nicht zu bestreiten. Seine Problematik wurzelt in dem zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern bestehenden Interessengegensatz, der jeweils der Lösung bedarf. Dabei stellen sich Fragen wie die, wer eigentlich Erfinder ist, wem die Erfindung sowie die mit ihr verbundenen sonstigen Rechte und Pflichten zukommen, dem Arbeitgeber oder dem Arbeitnehmer? Die Rechtsmaterie enthält vor allem deshalb besondere Schwierigkeiten, weil sie am Scheideweg zwischen Patent- und Arbeitsrecht liegt. Diese Stellung am Schnittpunkt zweier Disziplinen belegt z. B. die Tatsache, daß das Arbeitnehmererfindungsrecht in der brasilianischen Literatur beim gewerblichen Rechtsschutz behandelt wird, die wenigen Entscheidungen der Rechtsprechung aber von den Arbeitsgerichten stammen.

Die vorliegende Untersuchung wurde unter rechtsvergleichenden Gesichtspunkten erstellt. Sie analysiert, wie brasilianische Gesetzgebung, Lehre und Rechtsprechung die Problematik der Arbeitnehmererfindungen behandeln und versucht verschiedene Fragen zu beantworten, die im geltenden Rechtssystem nicht geregelt sind.

Die brasilianische Verfassung enthält in ihrem Artikel 153 § 24 die gedankliche Grundlage dafür, wer berechtigt sein soll, ein Patent beantragen zu können, mit dem die Schöpfer industrieller Erfindungen ein zeitlich beschränktes ausschließliches Nutzungsrecht erhalten<sup>1)</sup>. Der Gesetzgeber wählte mit dieser Möglichkeit, die der Hauptinhalt des Rechts aus der Erfindung ist<sup>2)</sup>, das sogenannte Erfinderprinzip, wenn er auch zur Bestimmung des Erfinders selbst die Vermutung festlegte, dies sei der Anmelder, Art. 5 § 1 CPI (Código da Propriedade Industrial, Gesetz über gewerblichen Rechtsschutz)<sup>3)</sup>. Gleichwohl erweisen sich in der Praxis Anmelder und Erfinder häufig als verschiedene Personen, wobei ersterer kraft Gesetzes oder aufgrund Vertrags

berechtigt sein kann, den Patentschutz zu beantragen. Das Recht auf ein Patent ist übertragbar, da neben dem Erfinder seine Erben oder Rechtsnachfolger, hierzu autorisierte juristische Personen oder bei entsprechendem Nachweis gegebenenfalls sogar Zessionäre antragsberechtigt sein können, Art. 5 § 2 CPI. Die Hauptausnahme vom Erfinderprinzip findet sich jedoch bei den besonderen Regelungen über Arbeitnehmererfindungen.

## II. Die gesetzliche Regelung der Arbeitnehmererfindungen

### 1. Geschichtliche Entwicklung

Brasilien war das erste Land Lateinamerikas, das Patente gesetzlich geregelt hat; es führte die Gewährung von Ausschließlichkeitsrechten schon Anfang des vergangenen Jahrhunderts ein<sup>4)</sup>. Obwohl die Voraussetzungen der Patentfähigkeit, die Natur und die Arten der Rechte der Patentinhaber Sache des gewerblichen Rechtsschutzes sind, wurde in das Arbeitsrecht Brasiliens eine Sonderregelung über Erfindungen während eines Arbeitsverhältnisses aufgenommen. Im Arbeitsgesetzbuch von 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho)<sup>5)</sup> werden die ersten Züge von Inhaberschaft und Nutzung derartiger Erfindungen angedeutet.

Mangels einschlägiger gesetzlicher Regelung vor dem Arbeitsgesetzbuch von 1943 waren die wenigen Fälle kasuistisch gelöst worden: Die Erfindungen waren nach damaligem Verständnis entweder dem Arbeitgeber zugestanden, nämlich wenn der Arbeitnehmer bloß dessen Weisungen nachgekommen war; beide waren daran berechtigt gewesen, wenn die Erfindung in Zusammenarbeit erfolgt war. In Zweifelsfällen war das Recht an der Erfindung im allgemeinen dank des Erfinderprinzips dem Arbeitnehmer zugefallen<sup>6)</sup>. Nach 1945 wurde die Materie den Patentgesetzen eingegliedert<sup>7)</sup>. Keines der sich ablösenden Gesetze änderte die beiden von der Rechtsprechung davor angewandten Grundsätze: Recht des Arbeitgebers an den Erfindungen eines Arbeitnehmers, wenn sie in Erfüllung der beruflichen Pflichten des Arbeitnehmers gemacht wurden, und gemeinschaftliche Berechtigung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an Erfindungen, die aus einer Vereinigung

\*) Dr. jur., Rechtsanwältin in Rio de Janeiro, zur Zeit wissenschaftliche Mitarbeiterin am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Patent-, Urheber- und Wettbewerbsrecht, München. Übersetzung von Dr. Hans Neubauer, München.

1) Bundesverfassung vom 24. 11. 1967 in der Fassung gemäß der Verfassungsänderung Nr. 1 vom 17. 10. 1969.

2) *Gama Cerqueira*, Tratado de Propriedade Industrial, Bd. 1, S. 244, 2. Aufl. São Paulo 1982.

3) Gesetz über gewerblichen Rechtsschutz, Código da Propriedade Industrial, CPI, (Gesetz Nr. 5772 vom 21. 12. 1971). Vgl. zum deutschen Text Bl. f. PMZ. 1974, 155. Nach dem Gesetz Nr. 5988 vom 14. 12. 1973 (das brasilianische Urhebergesetz) gilt vorbehaltlich des Gegenbeweises derjenige als Urheber eines geistigen Werks, wer sich bei Verwertung des Werks als solcher bezeichnet hat oder so angekündigt wurde; andernfalls wird derjenige als Urheber vermutet, der das geistige Werk öffentlich verwendet hat, Art. 13, einziger Paragraph.

4) Edikt vom 28. 1. 1809.

5) Arbeitsgesetzbuch, angenommen mit Gesetzesdekret Nr. 5452 vom 1. 5. 1943. Das Arbeitsgesetzbuch war einer der Marksteine der Politik sozialer Reformen und des Schutzes der Arbeiter im „Estado Novo“, einer geschichtlichen Phase unter Präsident Getúlio Vargas von 1934 bis 1945. Dieses Arbeitsgesetzbuch ist am 10. 11. 1943 in Kraft getreten, sein Art. 454 über Arbeitnehmererfindungen wurde durch spätere Gesetze über den gewerblichen Rechtsschutz aufgehoben.

6) Vgl. *Feith*, O Inventor e o empregador, Revista Forense 1945, S. 163.

7) Gesetz über gewerblichen Rechtsschutz von 1945 (Gesetzesdekret Nr. 7903 vom 27. 8. 1945) und die nachfolgenden Gesetze: Gesetzesdekret Nr. 254 vom 28. 2. 1967 (mit dem der Materie erstmals eine umfassende Regelung zuteil wurde), Gesetzesdekret Nr. 1005 vom 21. 10. 1969 und Gesetz Nr. 5772 vom 21. 12. 1971, das gegenwärtig in Kraft ist.

der persönlichen Bemühungen des Arbeitnehmers und der Nutzung materieller Mittel oder technologischen Wissens des Arbeitgebers entstanden, wobei dem Arbeitgeber die Verwertung des Patents zustand. Das Gesetz von 1969 gliedert in dieses System die bis dahin stillschweigend vorausgesetzte Regel ein, daß freie Erfindungen ausschließlich dem Arbeitnehmer zukommen. Durch Gesetz von 1967 wurden weitere wichtige Neuerungen eingefügt, die die subjektive und objektive Reichweite der Normen über Arbeitnehmererfindungen ausdehnten und allgemein den Schutz des Arbeitnehmererfinders bei der Ausübung seiner Rechte aufgrund der Erfindung während eines geltenden Arbeitsverhältnisses vergrößerten.

## 2. Geltungsbereich und Gegenstand des gesetzlichen Schutzes

Im gegenwärtigen Gesetz regeln die Art. 40 bis 43 CPI die hier behandelte Materie. Sie gelten für fest angestellte Arbeitnehmer, für Selbständige und für Dienstleistende ohne Arbeitnehmerbindung, wobei öffentlicher und privater Bereich gleichstehen. Arbeitnehmer mit Führungs- und Direktionsaufgaben werden wie Arbeitnehmer ohne solche Aufgaben behandelt. Wer als Arbeitnehmer die erfinderische Idee seines Vorgesetzten nur stofflich ausführt, kann allerdings nicht geltend machen, Erfinder zu sein; Erfinder ist der Vorgesetzte. Für das akademische und wissenschaftliche Personal der Universitäten und von entsprechenden Einrichtungen existiert keine gesetzliche Sonderregelung in bezug auf Erfindungen. Dieselben Vorschriften gelten daher für Hochschulforscher, deren Verträge keine Regelungen über die Rechte an ihren Erfindungen enthalten. Hinsichtlich seines Schutzobjekts betrifft das Gesetz die Rechte der Parteien über „Erfindungen und Verbesserungen“ durch Arbeitnehmer und versteht darunter Neuerungen, die mittels Patent, Gebrauchsmuster oder als Geschmacksmuster schutzfähig sind<sup>8)</sup>. Die objektive Reichweite des Gesetzes im Hinblick darauf, ob das Schutzrecht tatsächlich erteilt worden sein muß, wird am Ende der Studie untersucht.

## 3. Die verschiedenen Arten von Arbeitnehmererfindungen

Das Gesetz unterscheidet drei Arten von Arbeitnehmererfindungen: Die Dienstleistungserfindungen, woran es die Rechte dem Arbeitgeber zuweist; die freien Erfindungen, an denen der Arbeitnehmer berechtigt ist; und die abhängigen Erfindungen, für die das Gesetz Mitinhaberschaft festlegt<sup>9)</sup>. Zur Unterscheidung der drei Arten stellte der Gesetzgeber auf die schöpferische oder materielle Beteiligung jeder der Parteien bei der Verwirklichung der Erfindung und das Verhältnis zwischen Er-

findung und den Bestimmungen des Arbeitsvertrags ab. Ein Zusammenhang zwischen Erfindung und dem Tätigkeitsbereich des Unternehmens ist als solcher nicht entscheidend und stellt daher kein Abgrenzungskriterium für die gesetzliche Einteilung dar. Die gewählten Lösungen orientieren sich grundsätzlich an Prinzipien des Arbeitsrechts. Die arbeitsrechtliche Optik zeigt sich vor allem bei Dienstleistungserfindungen, wenn der Grundsatz durchscheint, daß die Ergebnisse der vom Arbeitnehmer geleisteten Dienste dem Arbeitgeber zustehen und der Arbeitnehmer durch den Lohn abgefunden gilt. Die Vergütung des Arbeitnehmers für abhängige Erfindungen findet ihre Grundlage ebenfalls im Arbeitsrecht, da die schöpferische Tätigkeit hierbei über die vertraglichen Aufgaben des Arbeitnehmers hinausragt. Der patentrechtliche Gesichtspunkt des Erfinderprinzips kommt nur bei freien Erfindungen zur Geltung.

## 4. Allen drei Arten gemeinsame Grundsätze

Vor der getrennten Untersuchung jeder dieser Arten muß auf drei Vorschriften näher eingegangen werden, die zwar wegen eines Redaktionsversehens in den Artikel über Dienstleistungserfindungen aufgenommen wurden und sich dem Wortlaut nach auf diese beziehen, aber auf Arbeitnehmererfindungen allgemein Anwendung finden.

### a) *Nachwirkungen des Arbeitsvertrags*

Art. 40 § 2 CPI bezeichnet diejenigen Erfindungen als während der Dauer eines Arbeitsvertrags oder von Dienstleistungen erfolgt, deren Patentschutz vom Arbeitnehmer bis zu einem Jahr nach Ablauf des Vertrags beantragt wurde. Diese Nachwirkung des Arbeitsvertrags soll betrügerischen Machenschaften des Arbeitnehmers verhindern, der sich andernfalls die vor oder bald nach seinem Verlassen des Unternehmens abgeschlossenen und auf der Grundlage der Weisungen des Arbeitgebers oder dessen technischer Mittel gemachten Erfindungen aneignen könnte. Die Vorschrift greift nicht ein, wenn der Arbeitnehmer nachweist, daß die im Jahre nach Beendigung seines Arbeitsvertrags angemeldeten Erfindungen weder im Zusammenhang mit seiner vertraglichen Aufgabe stehen noch aufgrund der Nutzung des geistigen oder materiellen Kapitals des Unternehmens zustande kamen. Gelingt ihm dies, handelt es sich um eine freie Erfindung, auf die der Arbeitgeber keinen Anspruch hat.

### b) *Pflicht, Patentschutz zuerst in Brasilien zu beantragen*

Art. 40 § 3 CPI fordert, daß Erfindungen oder Verbesserungen im Zusammenhang mit einem Arbeitsvertrag zuerst in Brasilien patentiert werden. Die Sanktionen im Fall eines Verstoßes gegen diese Vorschrift sind streng: Wird in Brasilien ein Patent erst nach einer Hinterlegung/Anmeldung im Ausland beantragt, kann es von der Verwaltung innerhalb eines Jahres ab Erteilung wieder gelöscht werden, Art. 58 CPI<sup>10)</sup>. Nach Ablauf dieser Frist kann bis zum Ende der Schutzfrist

8) Die Schutzdauer beträgt bei der ersten Art von Ausschließlichkeitsrecht 15 Jahre, für die übrigen 10 Jahre, vgl. Art. 10–12 CPI.

9) Die brasilianische Systematik entspricht den Vorschlägen von Ramella in seinem Trattado della Proprietà Industriale, Nr. 26, Bd. 1, zusammengefaßt von Gama Cerqueira a. a. O., S. 266. Besondere Situationen können sich ergeben, wenn verschiedene Arten der Verteilung der Rechte bei demselben Erfindungskomplex vorliegen: Machen z. B. mehrere Arbeitnehmer eine Dienstleistungserfindung durch Verbesserung einer Erfindung, an der Arbeitgeber und ein bestimmter Erfinder berechtigt sind, stehen das entsprechende Patent für die Verbesserung und das Verwertungsrecht allein dem Unternehmen zu.

10) Die Löschung durch die Verwaltung kann von Dritten beim brasilianischen Patentamt, Instituto Nacional da Propriedade Industrial, INPI, beantragt werden.

jederzeit Nichtigkeitsklage erhoben werden, Art. 56 CPI<sup>11)</sup>. Zur Verminderung der technologischen Abhängigkeit vom Ausland bezweckte der Gesetzgeber damit, ausländische Unternehmen daran zu hindern, zunächst in ihrem Herkunftsland für die auf brasilianischem Territorium erfolgten Erfindungen durch Patente schützen zu lassen und danach an brasilianische Unternehmen nur Lizenzen zu erteilen<sup>12)</sup>. Die gleichzeitige Hinterlegung in Brasilien und in anderen Ländern aufgrund des Patent Cooperation Treaty ist den gesetzlichen Sanktionen m.E. jedoch nicht unterworfen.

Im Hinblick auf die Anmeldung scheint hier ein Hinweis zu den bei Arbeitnehmererfindungen erforderlichen Formalitäten angebracht. Der Arbeitgeber braucht keine Abtretungsurkunde vorzulegen, wenn er an einer Erfindung oder Verbesserung kraft Gesetzes originär berechtigt ist<sup>13)</sup> oder wenn ihm der Arbeitnehmererfinder das Recht auf das Patent vor Antragstellung abgetreten hat<sup>14)</sup>. Jede juristische Person muß jedoch bei der Anmeldung eine schriftliche Genehmigung des Erfinders vorweisen, in der dieser sein volles Einverständnis erteilt, daß das Unternehmen im eigenen Namen Patentschutz in Brasilien und gegebenenfalls in anderen Ländern beantragt<sup>15)</sup>. Der Arbeitsvertrag bzw. der Auftrag o.ä. ist ebenfalls immer vorzulegen, wenn die Erfindung in Brasilien aufgrund eines Arbeitsverhältnisses gemacht wurde<sup>16)</sup>.

### c) Erfinderpersönlichkeitsrecht

Unanwendbar ist in Brasilien der von der Revisionskonferenz von London 1934 aufgenommene Art. 4<sup>ter</sup> der Pariser Verbandsübereinkunft, wonach der Erfinder das Recht hat, als solcher im Patent genannt zu werden<sup>17)</sup>. Gleichwohl wurde dieser Grundsatz durch Art. 21 § 2 CPI des positiven brasilianischen Rechts eingeführt und im Hinblick auf Arbeitnehmererfindungen in der Sonderregelung des Art. 40 § 4 CPI konkretisiert: Der Umstand, daß die Erfindung im Rahmen eines Arbeitsvertrags erfolgte, ist ebenso wie der Name des Erfinders in der Anmeldung und im Patent anzugeben. Die Vorschrift beruht auf dem Gedanken, daß das Erfinderbenennungsrecht unübertragbar und unverzichtbar ist; diese Prinzipien stellen für Gama Cerqueira<sup>18)</sup> die Anerkennung eines von Natur aus unab-

dingbaren Erfinderpersönlichkeitsrechts dar. Ohne rechtliche Wirkung wäre folglich jede Klausel, durch die der Erfinder versprechen wollte, auf das Benennungsrecht zu verzichten; es hindert ihn aber nichts, sein Benennungsrecht nicht auszuüben, wenn er lieber anonym bleiben will; dies beeinträchtigt jedoch die Anerkennung seines Persönlichkeitsrechts nicht.

### III. Dienstserfindungen

Das Gesetz regelt an erster Stelle Dienstserfindungen und weist die Rechte an ihnen gemäß Art. 40 CPI dem Arbeitgeber zu, da sie während der Dauer eines ausdrücklich zum Zweck der Forschung in Brasilien abgeschlossenen Vertrags erfolgten, und die erfinderische Tätigkeit des Arbeitnehmers oder des Dienstleistenden im Vertrag ausdrücklich vorgesehen ist oder sich aus der Art der vereinbarten Tätigkeit ergibt<sup>19)</sup>. Diese Legaldefinition von Dienstserfindungen ist restriktiver als die Definitionen vieler anderer Länder, in denen auch die mit Mitteln oder Erfahrungen des Arbeitgebers gemachten oder die mit seinem Geschäftsbetrieb verbundenen Erfindungen als Dienstserfindungen gelten. Das brasilianische Recht gestattet jedoch eine extensive Anwendung der Vorschrift auf Tätigkeiten, die sich aus dem Arbeitsvertrag mit dem Erfinder bei verständiger Würdigung ergeben. Die erste Alternative des Art. 40 CPI bezieht sich auf Arbeitsverträge, die bei den Pflichten des Arbeitnehmers ausdrücklich die Aufgabe vorsehen, sich dauernd oder zeitweise mit der Schaffung und Verbesserung von Produkten oder Verfahren zu befassen, bzw. allgemein technische Probleme durch Forschung zu lösen. Für die zweite Alternative der Vorschrift genügt es, daß die Art der vom Arbeitnehmer übernommenen Verpflichtung oder sein Beruf ihrer Natur nach eine erfinderische Tätigkeit erfordern. Die gesetzliche Regelung entspricht der Praxis, da Arbeitsverträge selten wirklich vorsehen, die Leistung des Arbeitnehmers sei „Erfinden“. Im allgemeinen wird vereinbart, auf einem bestimmten technischen Sektor nach Lösungen zu suchen; eine derartige Tätigkeit kann, muß aber nicht verwertbare Erfindungen hervorbringen. Der Ausdruck „vereinbarte Tätigkeit“ ist auch in der weiteren Bedeutung zu verstehen, daß Fälle ohne schriftlichen Vertrag erfaßt werden<sup>20)</sup>. Außerdem erscheint der Analogieschluß möglich, daß die Grundsätze für Dienstserfindungen auch dann Anwendung finden, wenn Erfindungen von einer bestimmten Gesellschaft in Erfüllung eines Vertrages über technische Dienstleistungen gemacht wurden; die Rechte an diesen Erfindungen stehen vorbehaltlich einer anderweitigen Vereinbarung dem Auftraggeber der Forschungstätigkeit zu<sup>21)</sup>.

Einige Unternehmen haben zur Nutzung der Ideen ihrer Arbeitnehmer ein betriebliches Vorschlagswesen und gewähren ihnen vom Lohn unabhängige Prämien.

19) Das brasilianische Urhebergesetz, Gesetz Nr. 5988/79 enthält auch Normen über im Auftrag eines Unternehmens geschaffene Werke. Es schreibt in Art. 15 vor: „Wurde ein Werk von verschiedenen Personen geschaffen, aber von einem Unternehmen in Auftrag gegeben und in seinem Namen genutzt, steht ihm die Urheberschaft zu.“ Der grundlegende Unterschied zu Dienstserfindungen ist, daß bei diesen das Recht an der Erfindung dem Arbeitgeber zusteht, nicht die Erfinderstellung.

20) *Gama Cerqueira*, a.a.O., S. 284.

21) Die Frage ist besonders interessant, wenn die Erfindung im Rahmen vertraglich vereinbarter und von privater Seite finanzierter Drittmittelforschung durch die Universitäten gemacht wurde.

11) Nach Art. 55 f CPI ist ein unter diesen Umständen erteiltes brasilianisches Patent nichtig. Eine Nichtigkeitsklage kann von jedem Dritten mit berechtigtem Interesse erhoben werden, Art. 57 CPI.

12) Die Fassung des Art. 40 § 3 CPI war Gegenstand intensiver Auseinandersetzungen in dem speziellen Ausschuß, der für die Prüfung des Gesetzesentwurfs zum gegenwärtigen CPI verantwortlich war. Die Diskussion konzentrierte sich auf den Änderungsvorschlag Nr. 27, der das Recht an Dienstserfindungen nur brasilianischen Arbeitnehmern zugestehen wollte; der Vorschlag wurde jedoch abgelehnt, da er den Verfassungssatz der Gleichbehandlung von Inländern und Ausländern verletzt hätte, vgl. *Domingues*, *Direito Industrial: Patentes*, S. 288–291, Rio de Janeiro, 1980.

13) Dies ist der Fall bei Dienstserfindungen und abhängigen Erfindungen, bei letzteren nur zu 50 %.

14) Die Abtretungsurkunde muß aber vorgelegt werden, wenn die Abtretung nach Eingang der Anmeldung beim Patentamt erfolgte.

15) Vgl. Art. 5 § 2 CPI und Nr. 2.2.b der Verordnung des INPI Ato Normativo Nr. 17 vom 11.5.1976.

16) Nr. 2.2.c der vorgenannten Verordnung.

17) Der Beitritt Brasiliens zur PVU in der Stockholmer Fassung schließt nicht deren Art. 1 bis 12 ein, wonach die Haager Fassung von 1925 weiter gilt.

18) A.a.O., S. 285.

Derartige Programme können nicht als Vereinbarungen etwa dahingehend aufgefaßt werden, die Arbeitnehmer seien vertraglich zu Forschungsbemühungen verpflichtet.

Wie die Gerichte den Gesetzestext auslegen, ergibt sich aus der Entscheidung über die Klage eines Architekten der Texaco Brasil S.A. Produtos de Petróleo auf Zahlung einer zusätzlichen Vergütung, da das Unternehmen das von ihm geschaffene Modell einer Zapfsäule in Brasilien und in anderen Ländern verwertet hatte. Dieser Antrag wurde abgewiesen. Die Gerichte der ersten und zweiten Instanz vertraten die Auffassung, daß die Verpflichtung, Modelle von Zapfsäulen zu schaffen, in der ausdrücklich vereinbarten, allgemeinen Tätigkeit der Planung von Tankstellen mit einbegriffen sei. Das Landesarbeitsgericht Rio de Janeiro betonte dabei u.a., Vorstellungskraft und Kreativität seien für den Beruf eines Architekten notwendige Eigenschaften. Die Schaffung des Modells sei daher eine mit seinen Aufgaben als technischer Konstruktionsassistent vereinbare Arbeit<sup>22)</sup>.

In einem anderen anschaulichen Fall beanspruchte eine Technikerin der Telesp – Telecomunicações de São Paulo S.A. den wirtschaftlichen Gegenwert aus der Verwertung zweier neuer Modelle der im Volksmund als „Großohren“ (orelhão) bekannten öffentlichen Telefonzellen durch die Gesellschaft. Ein Modell betraf Telefonzellen für Innenräume, das andere war für Zellen im Freien gedacht. Die Modelle seien laut Klägerin ohne irgendeine Verbindung mit dem Arbeitsvertrag und zudem außerhalb der Arbeitszeit geschaffen worden. Gleichwohl vertrat das Bundesarbeitsgericht die Auffassung, es bestehe sehr wohl ein Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag, wobei der Tatsache keine Bedeutung zukomme, daß die Modelle außerhalb der Arbeitszeit geschaffen worden waren<sup>23)</sup>. Wie bei dieser Klage sind Dienstleistungserfindungen und freie Erfindungen nicht immer scharf voneinander abgrenzbar. Dies gilt vor allem dann, wenn die Erfindung nur indirekt mit vertraglichen Aufgaben zusammenhängt oder wenn sie einem anderen industriellen Sektor angehört als dem des Unternehmens. Im allgemeinen bezeichnen die Verträge das Produkt- oder Verfahrensgebiet, in dem der Arbeitnehmer seinen Verpflichtungen nachkommen soll. Selbst wenn er eine Erfindung jedoch auf einem benachbarten oder einem anderen Bereich gemacht haben sollte, kann sie trotzdem als Erfüllung der vertraglich geschuldeten Leistung gelten, wenn die Möglichkeit zu der Erfindung auf dem schöpferischen Spielraum der Arbeitstätigkeit beruht. Der Richter wird nach den konkreten Umständen des Einzelfalls zu entscheiden haben.

Dienstleistungserfindungen geben dem Arbeitnehmer kein Recht auf eine besondere Vergütung noch auf Beteiligung an den Früchten der Verwertung des Patents. Ein angemessener Lohn gilt vielmehr als ausreichendes Entgelt für die geleistete Erfindungsarbeit. Den Parteien steht es frei, vertraglich etwas anderes zu vereinbaren, Art. 40 § 1 CPI.

#### IV. Freie Erfindungen<sup>24)</sup>

Die Rechte an Erfindungen, die unabhängig vom Arbeitsvertrag oder nachweislich ohne Inanspruchnahme von Mitteln, Daten, Geräten, Materialien, Einrichtungen oder Ausrüstungen des Arbeitgebers gemacht wurden, stehen ausschließlich dem Arbeitnehmer zu, Art. 41 CPI. Das Merkmal der Unabhängigkeit vom Arbeitsvertrag bestimmt sich nach den Aufgaben, für die der Arbeitnehmer bezahlt wird, ungeachtet der industriellen Branche des Unternehmens. Wie Pontes de Miranda bemerkt, ist das Arbeitsverhältnis hier Nebensache<sup>25)</sup>. Der Arbeitgeber hat keinerlei Rechte an freien Erfindungen, selbst wenn diese mit seiner Tätigkeit verwandt sind.

#### V. Abhängige Erfindungen<sup>26)</sup>

Art. 42 CPI sieht Mitinhaberschaft zu gleichen Teilen an Erfindungen vor, die das Ergebnis persönlicher Bemühungen des Arbeitnehmers und der Inanspruchnahme von Mitteln, Daten, Geräten, Materialien, Einrichtungen oder Ausrüstungen des Arbeitgebers sind. Das Gesetz will mit dieser Zwischenkategorie diejenigen Erfindungen erfassen, die vom Arbeitnehmer aufgrund eines weder ausdrücklich noch konkludent erfinderische Arbeit vorschreibenden Vertrags gemacht wurden, und die zwei Voraussetzungen zusammen erfüllen: Schöpferische Anstrengungen des Arbeitnehmers und materielle oder geistige Unterstützung des Arbeitgebers. Der brasilianische Gesetzgeber entschied sich damit für die Lehre vom gemeinschaftlichen Recht an abhängigen Erfindungen, wie sie 1914 auf dem Augsburger Kongreß von der Deutschen Vereinigung für gewerblichen Rechtsschutz erarbeitet worden war. Nach ihrer Meinung kam es grundlegend darauf an, daß die Erfindung im wesentlichen auf den Erfahrungen und Mitteln des Unternehmens beruht. Die individualistische Auffassung nahm dagegen eine abhängige Erfindung an, wenn der Erfinder nicht bestimmt werden konnte<sup>27)</sup>.

Im Hinblick auf abhängige Erfindungen ist die Entscheidung in Sachen Esso besonders lehrreich. Sie könnte als leading case bezeichnet werden, da in ihr alle drei Instanzen detaillierte Aussagen zu verschiedenen grundsätzlichen Fragen trafen<sup>28)</sup>. Einem Abteilungslei-

24) Sie werden auch „unabhängige Erfindungen“ genannt. In der französischen Rechtsprechung und den Beiträgen der AIPPI heißen sie „persönliche Erfindungen“, vgl. die durch Generalrichterstatter *Mathély* dem Kongreß von Tokio 1966 vorgelegte Zusammenfassung, Jahrbuch der AIPPI 1966/I, S. 61.

25) *Tratado de Direito Privado*, S. 301 Bd. XVII, 3. Aufl. Rio de Janeiro 1971.

26) Der von der AIPPI verwendete Ausdruck (vgl. *Mathély* a.a.O.) wurde in diesem Aufsatz übernommen, da er am besten die Verbindung mit der Betätigung des Arbeitgebers und damit den Unterschied zu freien Erfindungen zum Ausdruck bringt. Derartige Erfindungen werden in der brasilianischen Literatur auch als Erfindungen des Unternehmens oder des Betriebs bzw. in Belgien „verbundene Erfindungen“ genannt. Die französische Gesetzgebung vor dem derzeitigen Gesetz nannte sie gemischte, bedingte, zufällige oder gelegentliche Erfindungen. *Godenhelm* versteht unter dem Begriff abhängige Erfindungen alle Erfindungen, die keine freien Erfindungen sind (vgl. *Godenhelm* in „Employee Inventions“, Bd. XIV der International Encyclopedia of Comparative Law, Tübingen, den Haag, Paris, 1973).

27) Vgl. *Bercovitz*, *Anotaciones a la regulación legal española sobre invenciones laborales*, ADI 1976, S. 72 – 73.

28) Urteile der 5. Kammer des Arbeitsgerichts São Paulo vom 13. 12. 1972 (Klage Nr. 104/69), der 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts São Paulo vom 18. 12. 1973 (Berufung Nr. 1426/73), des 2. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 17. 9. 1974 (Revision Nr. 1518/74) und des Großen Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 23. 6. 1975.

22) Entscheidung der 12. Kammer des Arbeitsgerichts (Junta de Conciliação de Julgamento, JCI) Rio de Janeiro vom 27. 1. 1975 (Prozeß Nr. 8/74) und Urteil der 1. Kammer des Landesarbeitsgerichts (Tribunal Regional do Trabalho, TRT) Rio de Janeiro vom 16. 7. 1975 (Berufung Nr. 1023/75).

23) Urteil des 1. Senats des Bundesarbeitsgerichts (Tribunal Superior do Trabalho, TST) vom 9. 3. 1976 (Revision Nr. 4345/75).

ter der Esso Brasileira de Petróleo S.A. gelang es, durch eingehende Untersuchungen das Versuchsmodell einer Maschine zur Rationalisierung der Abfüllung von Benzinkanistern zu erfinden. Das Problem hatte das Unternehmen schon seit Jahren beschäftigt. Es beauftragte eine andere Firma mit dem Bau der Maschine, benutzte die Maschine aber schließlich in seinen eigenen Anlagen. Dies veranlaßte den Abteilungsleiter zur Erhebung einer Zahlungsklage auf eine bestimmte Summe für jeden Kanister, der mit der Maschine abgefüllt wurde, deren Erfinder er zu sein beanspruchte. Das Unternehmen bestritt die Neuheit der vom Arbeitnehmer entworfenen Maschine, und behauptete außerdem, die Verbesserung industrieller Verfahren gehöre untrennbar zu den Aufgaben des Arbeitnehmers als Leiter der technischen Abteilung. Denn Formulierung und Koordinierung von Maßnahmen zur Steigerung der Funktionsfähigkeit und der Wirtschaftlichkeit der Geräte fielen arbeitsvertraglich in seinen Verantwortungsbereich. Nach vierjährigem, erstinstanzlichem Prozeß entschied die 5. Kammer des Arbeitsgerichts São Paulo, vertraglich sei weder ausdrücklich noch stillschweigend eine Pflicht des Abteilungsleiters zu einer schöpferischen Tätigkeit vereinbart worden, die zur Erfindung der streitgegenständlichen Maschine geführt habe. Daß der Arbeitnehmer die Maschine entworfen hatte, wurde jedoch ebenso bejaht wie die Beteiligung des Unternehmens bei Initiative, Finanzierung und Montage der Maschine. Angesichts dieser tatsächlichen Umstände entschieden alle drei angerufenen Instanzen, die Rechte an der Erfindung stünden beiden Parteien zu.

Ein einziger Fall stellt zwar noch nicht die Rechtsprechung dar, aus dem Esso-Fall ergeben sich jedoch mehrere Überlegungen der Arbeitsgerichte bei der Beurteilung von abhängigen Erfindungen:

– Der erste Anstoß, Verbesserungen einer bestimmten Technik durch Forschung zu entwickeln, kann von jeder der Parteien ausgehen. Weder die Verbesserungen noch die Zusammenarbeit brauchen vom Unternehmen beabsichtigt zu werden; vielmehr reicht aus, daß materielle oder gedankliche Fähigkeiten des Unternehmens genutzt wurden.

– Die erfinderische Idee an sich genügt als persönlicher Beitrag des Arbeitnehmers.

– Es kommt nicht darauf an, ob dieser schöpferische Beitrag innerhalb der Arbeitszeit entwickelt wurde; entscheidend ist vielmehr, daß die Erfindung mit den Tätigkeiten des Arbeitgebers in Verbindung steht, und vor allem daß er sich durch die Bereitstellung der Mittel zur Durchführung des Projekts beteiligt hat.

Nach Bestimmung der Voraussetzungen für die Kategorie der abhängigen Erfindungen kann nun die gesetzliche Verteilung der Rechte an ihnen untersucht werden.

## 1. Die Verwertung des gemeinsamen Patents

Bei abhängigen Erfindungen steht nach Art. 42 CPI dem Arbeitgeber die „ausschließliche Verwertungslizenz“ und dem Arbeitnehmer eine „festgesetzte Vergütung“ zu. Beides bedarf der Erläuterung.

### a) Das ausschließliche Verwertungsrecht des Arbeitgebers

Um die Schwierigkeiten bei der Verwaltung eines gemeinsamen Patents zu umgehen, bestimmte der Gesetz-

geber, daß die Verwertung dieses Patents ausschließlich dem Arbeitgeber zukommt. Die Verwertung des Patents durch ihn, das zur Hälfte sein Patent ist, erweist sich somit als ein dem Arbeitgeber gesetzlich zustehendes Recht, wobei vertraglich jedoch etwas anderes vereinbart werden kann. Die Fassung des geltenden Gesetztextes läßt jedoch den Schluß zu, daß der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber förmlich eine ausschließliche Lizenz zur Patentverwertung erteilen muß, und daß dieser Vertrag vom Brasilianischen Patentamt (Instituto Nacional da Propriedade Industrial, INPI) eingetragen werden muß, um Dritten gegenüber wirksam zu sein<sup>29)</sup>.

### b) Das Recht des Arbeitnehmers auf Vergütung

Der Gesetzgeber regelte die Frage des dem Arbeitnehmer für die gewerbliche Verwertung des gemeinsamen Patents zustehenden Anteils erst vor kurzer Zeit mit einer eigenen Vorschrift. Aus ihr ergibt sich jedoch nur die Leitlinie, daß der Arbeitnehmer durch eine vom Lohn unabhängige, vertraglich vereinbarte oder mangels Einigung gerichtlich festgesetzte Vergütung befriedigt werden soll. Offen ließ das Gesetz Kriterien und Berechnungsmethoden der zusätzlichen Vergütung zu Gunsten des Arbeitnehmers für Erfindungen während der Gültigkeit des Arbeitsverhältnisses. Es gelang weder der Lehre noch der Rechtsprechung, diese Unterlassung zu beheben. Die Rechtsvergleichung erbringt deshalb insoweit wertvolle Anhaltspunkte; das deutsche Recht ist dabei eine der am weitesten fortgeschrittenen Regelungen (§§ 9 bis 12 Arbeitnehmererfindungsgesetz und die entsprechenden Richtlinien für die Vergütung).

Ein Recht des Erfinders, die Verwertung der Erfindung durch das Unternehmen zu kontrollieren und mitzubestimmen, wurde ausführlich von dem speziellen Parlamentsausschuß beraten<sup>30)</sup>. Einige Abgeordnete bestanden darauf, in das Gesetz die Möglichkeit aufzunehmen, die Gewerkschaften sollten die Erfüllung der Arbeitgeberpflichten daraufhin überprüfen können, ob die Lohnempfänger die Vorteile aus ihren Erfindungen auch bekommen. Der Vorschlag wurde schließlich jedoch abgelehnt. Ein Überwachungsrecht des Erfinders erschiene zwar gerecht, würde m.E. aber dazu beitragen, die Schwierigkeiten und Konflikte im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vergrößern. Dies würde einen weiteren Grund darstellen, die Regeln über gemeinschaftliche Rechte an Arbeitnehmererfindungen abzuschaffen.

### c) Ausübungszwang

Art. 42 § 1 CPI sieht eine Verfallsfrist von einem Jahr ab Patenterteilung für den Beginn der Verwertung des gemeinsamen Patents durch den Arbeitgeber vor. Obwohl der Gesetzestext nahelegt, die Jahresfrist sei unabdingbar, ist er wegen des Vorbehalts „mangels Vereinbarung“ im dritten Paragraphen desselben Artikels<sup>31)</sup> wohl dahingehend auszulegen, daß er nur die Fälle erfaßt, in denen keine vertraglichen Regelungen vorliegen. Blieb das Unternehmen erwiesenermaßen während der gesetzlichen oder vertraglichen Frist un-

29) Zu Begriff und Grundvoraussetzungen eines Lizenzvertrags zwecks Verwertung des Patents vgl. Nr. 2 des Ato Normativo des INPI Nr. 15 vom 11.9.1975.

30) Abstimmung über Änderungsantrag Nr. 26 und über den Hilfsantrag von Célio Borja, vgl. Domingues, a.a.O. S. 293 f.

31) Vgl. hierzu unten e).

tätig, hat der Arbeitnehmer das Recht, gerichtlich die Aufhebung der gemeinschaftlichen Berechtigung und Übertragung des Vollrechts an der Erfindung auf ihn alleine geltend zu machen.

Mit der Strafvorschrift über die Übertragung des Vollrechts an der Erfindung zu Gunsten des Arbeitnehmers für den Fall, daß der Arbeitgeber nicht unmittelbar die Erfindung zu verwerten beginnt, bezweckte der Gesetzgeber, dem Erfinder baldmöglichst die Vorteile aus seiner Schöpfung zukommen zu lassen. Die Vorschrift erscheint streng, denn die Jahresfrist ist im allgemeinen für das Unternehmen viel zu kurz, um alle nötigen Vorkehrungen für die ohnehin risikoreiche gewerbliche Verwertung der Erfindung zu treffen. In einem von der Rechtsprechung entschiedenen Fall wurde der Rechtsverlust des Unternehmens bestätigt, da es stillschweigend mit Unterlassung der Anmeldung und „ausdrücklich“ durch Untätigkeit hinsichtlich einer Verwertung während der einjährigen Frist auf seine Rechte an der Erfindung verzichtet habe<sup>32)</sup>.

Eine von den Parteien vereinbarte Frist kann jedoch keinesfalls die gesetzlich für den Ausübungszwang für Patente allgemein bestimmte Fünfjahresfrist überschreiten. Das Gesetz sieht die Erklärung des Verfalls des Schutzrechts von Amts wegen oder auf Antrag eines interessierten Dritten vor, wenn die tatsächliche Verwertung des Patentgegenstands in Brasilien nicht innerhalb von vier Jahren durch den Inhaber oder innerhalb von fünf Jahren bei Lizenzerteilung jeweils ab Ausstellung der Patenturkunde begonnen wurde<sup>33)</sup>.

#### d) Patentanmeldung im Ausland

Im Gegensatz zum System der Mitinhaberschaft gibt das Gesetz nur dem Arbeitgeber die Möglichkeit, das Patent in einem anderen Land als Brasilien anzumelden. Für die Anmeldung setzt es allerdings die Zusicherung einer Vergütung zu Gunsten des Arbeitnehmererfinders voraus, Art. 42 § 2 CPI. Bei den Beratungen über den geltenden Gesetzestext setzte sich die Auffassung durch, die Vertragsfreiheit der Parteien bei der Bemessung dieser Vergütung solle begrenzt sein; dem Arbeitnehmer muß eine Mindestvergütung von 50 % des Patentwertes als Anteil für die Verwertung im Ausland zugesichert werden, und zwar unabhängig vom Verhältnis seiner geistigen Arbeit zur Beteiligung des Unternehmens<sup>34)</sup>.

#### e) Vorzugsrecht

Falls keine Einigung zwischen den Patentinhabern Arbeitgeber und Erfinder über den Beginn der Patentverwertung oder deren Art zustandekommt, kann jede der Parteien ein Vorzugsrecht zu gleichen Bedingungen ausüben, um den Teil der anderen Partei zu erwerben, Art. 42 § 3 CPI<sup>35)</sup>.

## 2. Anwendbare Normen des Zivilrechts

Das Gesetz über gewerblichen Rechtsschutz enthält keine Vorschriften über die Mitinhaberschaft an Anmeldungen oder Patenten. Zur Lösung der Fragen, ob ein Mitinhaber seinen Anteil oder das ganze Patent veräußern oder verlizenzieren darf, wer klageberechtigt ist oder wer die Auslagen im Zusammenhang mit dem Patent zu tragen hat, muß auf die Bestimmungen des Zivilgesetzbuchs (Código Civil) über Miteigentum an unteilbaren Sachen zurückgegriffen werden, Art. 623 ff. Zivilgesetzbuch. Diese Vorschriften gelten subsidiär, so daß nur die mit der gesetzlichen Regelung der Arbeitnehmererfindungen vereinbaren Regeln anwendbar sind. Es handelt sich insoweit um eine Mitinhaberschaft sui generis, z.B. mit der Besonderheit des ausschließlichen Verwertungsrechts des Arbeitgebers.

## VI. Nachteile der Mitinhaberschaft und Alternativen

Die Mitinhaberschaft an abhängigen Erfindungen stellt zweifellos den kritischsten Punkt der brasilianischen Regelung dar. In Wirklichkeit besteht das charakteristische Merkmal der Mitinhaberschaft in der Aufteilung des Rechts an der Erfindung in ideelle Teile, ist im übrigen aber illusorisch angesichts der ungleichen Verteilung der Rechte und Pflichten zwischen den Mitinhabern.

Miteigentum wurde immer als eine anormale Art des Eigentums angesehen, die häufig zu Uneinigkeiten führt. Mitinhaberschaft ist bei Arbeitnehmererfindungen um so weniger angebracht und ergibt wegen der Unterschiede zwischen den Parteien und ihrer verschiedenen Beteiligung bei der Erfindung selten gerechte Ergebnisse. Die Aufteilung des Rechts an der Erfindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurde vor allem aus diesen Gründen ernsthaft kritisiert von *Gama Cerqueira* in seiner klassischen Abhandlung<sup>36)</sup>, von *Feith*<sup>37)</sup> und von der brasilianischen Landesgruppe der AIPPI in ihrer einzigen Stellungnahme zur sogenannten „Frage 40“<sup>38)</sup>. Auch auf der Ebene der Gesetzesberatungen wurden Bedenken gegen das gemeinschaftliche Recht an der Erfindung vorgebracht.

Unter rechtsvergleichenden Gesichtspunkten erscheint besonders die Entwicklung in Frankreich interessant, da die eigentümliche Lösung der Mitinhaberschaft zu gleichen Teilen von französischen Gerichten geschaffen und erst unlängst durch Gesetz abgeschafft wurde. Offensichtlich hat sie kein anderes Land außer Brasilien übernommen. In Frankreich war der Grundsatz der ungeteilten Mitinhaberschaft an sogenannten „gemischten“ Erfindungen durch Art. 42 des Patentgesetzes von 1968 in das Gesetz aufgenommen und damit die frühere Ausrichtung wiederholter Entscheidungen der Rechtsprechung bestätigt worden<sup>39)</sup>. In der Literatur ist diese Lösung jedoch heftig kritisiert wor-

32) Urteil des 1. Senats des Bundesarbeitsgerichts vom 28.9.1956 (Berufung Nr. 391/56) veröffentlicht in *Antero de Carvalho*, *Dirito e Jurisprudência de Trabalho*, S. 113–118.

33) Art. 49a CPI, vor kurzem ergänzt durch Ato Normativo des INPI Nr. 67 vom 29.12.1983, in Kraft getreten am 1.3.1984.

34) Vgl. *Domingues a.a.O.*, S. 286–288.

35) Die Frist für eine gerichtliche Klage auf Übertragung des alleinigen Rechts an der Erfindung ergibt sich aus dem allgemeinen Zivilrecht. Sie beträgt drei Tage nach Aufforderung des Käufers gegenüber dem Verkäufer, Art. 1153 Código Civil. Besteht Uneinigkeit, welcher Mitinhaber Alleininhaber werden soll, kann jede Partei Veräußerung des Patents im Wege einer öffentlichen Versteigerung beantragen. Der Erlös wird dann zwischen den Parteien aufgeteilt, Art. 1.117 Abs. 2 Código Processual Civil.

36) *A.a.O.*, S. 277–279.

37) *A.a.O.*, S. 168.

38) Vgl. Bericht für den Kongreß von Venedig 1969, *Jahrbuch der AIPPI* 1968, S. 199.

39) Im Gegensatz zum brasilianischen System hatte jeder Mitinhaber des Patents das Recht, dieses im Verhältnis seiner Rechte daran zu verwerten.

den<sup>40)</sup>. Das neue französische Patentgesetz von 1978 folgte den Vorschlägen der herrschenden Lehre, beseitigte jede Spur von Mitinhaberschaft an Arbeitnehmererfindungen und verringerte die bis dahin vorgesehenen drei Arten von Erfindungen auf zwei, in dem es die Unterscheidung zwischen freien und „gemischten“ Erfindungen aufgab. Aufgrund Art. 1<sup>ter</sup> und 68<sup>bis</sup> des neuen Gesetzes hat der Arbeitgeber nun bei der letztgenannten Art von Erfindungen ein Vorrecht, das es ihm erlaubt, sich gegen Zahlung einer angemessenen Vergütung an den Arbeitnehmer bestimmte Rechte zuweisen zu lassen.

Auf internationalem Gebiet wurde die Frage der Zuordnung der Inhaberschaft an abhängigen Erfindungen ausführlich von der AIPPI behandelt, deren Exekutivkommission sich bei verschiedenen Kongressen der Entwicklung einer Meinung über Arbeitnehmererfindungen widmete. Nach mehreren Treffen zu dieser Frage entschloß sich die Kommission auf der Sitzung von Salzburg 1964 dafür, jede Lösung auf der Grundlage von Mitinhaberschaft abzulehnen und zeigte mehrere andere Möglichkeiten auf<sup>41)</sup>. Der jüngste Versuch, die Problematik der Arbeitnehmererfindungen auf internationaler Ebene zu lösen, und zugleich der einzige, der zu praktischen Ergebnissen führte<sup>42)</sup>, findet sich in Art. 120 des Mustergesetzes über Erfindungen für Entwicklungsländer von 1979 der Weltorganisation für geistiges Eigentum – WIPO –, das zwei Varianten für abhängige Erfindungen anbietet.

In den gegenwärtigen Gesetzgebungen werden unterschiedliche Standpunkte vertreten. Terminologie, Einordnungskriterien, Zahl der Kategorien und die entsprechenden Lösungen unterscheiden sich beträchtlich in den einzelnen Ländern. Im allgemeinen besteht die Tendenz, Arbeitnehmererfindungen nur in die zwei Kategorien der Dienstleistungen und der freien Erfindungen einzuteilen. Eines der Hauptprobleme der Vereinheitlichung auf internationaler Ebene besteht jedoch gerade in der Reichweite der Definitionen für Dienstleistungen<sup>43)</sup>, sollen z.B. abhängige Erfindungen dabei miteingeschlossen sein oder nicht? Bei Erfindungen, die von Arbeitnehmern nicht in Erfüllung ihrer vertraglichen Pflichten, sondern unter Benutzung der Mittel des Unternehmens gemacht wurden, lassen sich die Lösungen in drei Grundgruppen zusammenfassen. Zu den Ländern, die dem Arbeitnehmererfinder uneingeschränkt Inhaberschaft an derartigen Erfindungen zuerkennen, zählen beispielsweise Spanien<sup>44)</sup>,

Chile<sup>45)</sup> oder die Länder des Andenpakts<sup>46)</sup>. Zwar ausschließliche Inhaberschaft des Arbeitnehmers, aber auch einen Ausgleich durch gewisse Rechte des Arbeitgebers sehen neben dem bereits erwähnten Frankreich Länder wie die USA<sup>47)</sup>, Schweiz<sup>48)</sup>, Japan<sup>49)</sup>, Schweden<sup>50)</sup>, Portugal<sup>51)</sup>, Mexiko<sup>52)</sup> und Italien<sup>53)</sup> vor. Dies war auch der von der brasilianischen Landesgruppe der AIPPI vertretene Standpunkt, wonach der Arbeitgeber berechtigt sein sollte, auf bloße Anforderung hin eine Lizenz zu erhalten<sup>54)</sup>. Das deutsche<sup>55)</sup> und das österreichische<sup>56)</sup> Recht enthalten demgegenüber Beispiele einer Inhaberschaft des Arbeitgebers, allerdings verbunden mit der Verpflichtung, dem Arbeitnehmer eine vom Lohn unabhängige Vergütung zu bezahlen. Auch in der Mehrzahl der sozialistischen Länder Osteuropas steht die Erfindung – unabhängig von der Frage des Schutzes über Urheberscheine oder Patente – dem Arbeitgeber zu, wenn sie im wesentlichen aufgrund seiner Erfahrungen oder seiner Produktionsmittel gemacht wurde<sup>57)</sup>. Das erste chinesische Patentgesetz schloß sich

40) Vgl. *Roubier*, Le Droit de la Propriété Industrielle, S. 198 Bd. 2, Paris 1954; *Chavanne et Azéma*, Le nouveau régime des brevets d'invention, S. 84, Paris 1979; *Moureaux et Weisman*, Manuel des brevets d'invention, S. 10, Paris 1960; *Casalonga*, Traité technique et pratique des brevets d'invention, S. 399, Bd. 1, Paris 1949; *Mousseron*, Le droit du brevet d'invention – contribution à une analyse objective, S. 170–171, Paris 1961; *Chavanne*, Répertoire de Droit Commercial, Nr. 224, S. 368.

41) Vgl. die Zusammenfassung von *Mathély* a.a.O., S. 63, worin er zu dem Schluß kommt, Dienstleistungen sollten dem Arbeitnehmer zustehen.

42) *Pfanner*, Inventions of employees: international developments and present situation, Einführungsbericht zur Diskussion über Frage 40 auf dem Kongreß der AIPPI von Buenos Aires, Jahrbuch der AIPPI 1981, S. 172.

43) Der Bericht von *Mathély* auf dem Kongreß der AIPPI in Venedig von 1969 faßt die Ansätze der nationalen Gruppen in diesem Sinn zusammen, Jahrbuch der AIPPI 1969, I, S. 30.

44) Solche Erfindungen sind in Spanien freie Erfindungen, vgl. Art. 29 § 2 des Arbeitsvertragsgesetzes von 1944. Ein Urteil des Obersten Gerichtshofs von 1959 entschied, daß der Arbeitnehmer die moralische Pflicht habe, die Erfindung dem Arbeitgeber anzubieten, vgl. *Bercovitz* a.a.O., S. 80.

45) Vorbehaltlich vertraglicher Vereinbarung des Gegenteils ist der Arbeitnehmer Inhaber von abhängigen Erfindungen, vgl. *Larrañabel Zavala*, Protección a invenciones de empleados y obreros en la República de Chile, Revista de la DNPI 1977, S. 29.

46) Reglamento para la aplicación de las Normas sobre Propiedad Industrial del Grupo Andino (Entscheidung 85) Art. 8, vgl. *Rangel Medina*, La reglamentación actual de la propiedad industrial en América Latina y su futuro desarrollo, Estudios Jurídicos 1978, Bd. 8, Nr. 23, S. 36.

47) Die amerikanischen Gerichte entwickelten im vergangenen Jahrhundert die Lehre der „shop right doctrine“, wonach der Arbeitgeber ein nicht ausschließliches, unabdingbares Recht auf eine Lizenz hat, vgl. *Sutton*, Les inventions d'employés aux Etats-Unis d'Amérique, Prop. Ind. 1982, S. 242 und *Orkin*, The legal rights of the employed inventor in the United States: a labor-management perspective, hrsg. von *Phillips* in *Employees' Inventions – a comparative study*, S. 154, Sunderland 1981.

48) Die Rechte an der Erfindung stehen grundsätzlich dem Arbeitnehmer zu. Vertraglich kann aber vereinbart werden, daß sie dem Arbeitgeber zukommen sollen, wenn eine direkte Beziehung zu seiner Tätigkeit besteht, vgl. Art. 332 Abs. 2 des Obligationenrechts von 1911; vgl. *Vischer*, Schweizerisches Privatrecht VII/1, S. 402 f., Basel, Stuttgart 1977.

49) Die Vorschrift in Art. 35 Abs. 1 des Gesetzes 121 von 1959 (Patentgesetz) orientierte sich an der amerikanischen „shop right doctrine“.

50) Der Arbeitgeber hat das Recht, die Erfindung bei seiner Tätigkeit zu benutzen, und er hat ein Vorzugsrecht, die Rechte an der Erfindung zu erwerben, vgl. Gesetz Nr. 1949:345 über Arbeitnehmererfindungen und *Rausing*, The Swedish Law of Employee Invention, hrsg. von *Phillips* a.a.O., S. 99.

51) Nach Art. 9 § 2 des seit 1.10.1940 geltenden Gesetzes über gewerblichen Rechtsschutz hat das Unternehmen ein Vorzugsrecht, das Patent im In- und Ausland zu erwerben und es zu erwerben, wenn sich die Erfindung dem Tätigkeitsbereich des Unternehmens eingliedert.

52) Der Arbeitgeber hat ein Vorzugsrecht auf ausschließliche Benutzung oder Erwerb des Patents; Art. 163 Abs. 3 des am 1.5.1970 in Kraft getretenen Neuen Bundesarbeitsgesetzes, vgl. *Rangel Medina*, Los derechos del inventor asalariado, Rev. Mexicana de la Propiedad Industrial Y Artística 1970, Bd. 15/16, S. 58 f.; *Sepúlveda*, Notas para una teoría general de las invenciones, Revista de la Facultad de Derecho de México 1957, S. 60, vertritt Mitinhaberschaft von Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

53) Nach Art. 24 des Patentgesetzes vom 29.6.1939 hat der Arbeitgeber ein etwas eigenartiges Vorzugsrecht.

54) Jahrbuch der AIPPI 1968, S. 200.

55) Maßgeblich auf den Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebs beruhende Erfindungen gelten als Dienstleistungen, der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf eine besondere Vergütung. Der Arbeitgeber kann die Dienstleistung ganz oder teilweise mit einer schriftlichen Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer in Anspruch nehmen und erhält dafür Inhaberschaft oder ein nicht ausschließliches Benutzungsrecht, muß dem Arbeitnehmer aber eine angemessene Vergütung bezahlen, §§ 4 Abs. 2 und 9 des Gesetzes von 1957.

56) So § 7, 3, c des Patentgesetzes von 1970.

57) Vgl. diesbezüglich *Straus*, Der Erfinderschein – Eine Würdigung aus der Sicht der Arbeitnehmererfindung, GRUR Int.

ebenfalls dieser Auffassung an und sieht ein Recht des Arbeitnehmers auf eine besondere Vergütung vor<sup>58)</sup>.

Die Verfasserin befürwortet die Konzeption der Inhaberschaft des Arbeitnehmers wegen des grundlegenden Erfinderprinzips und als Anreiz für erfinderische Tätigkeit. Dem Arbeitgeber muß dabei aber – bei Interesse an der Verwertung – ein Recht auf eine nicht ausschließliche Lizenz und ein Vorzugsrecht auf Erwerb des entsprechenden Patents zustehen. Denn es wäre unbillig, wenn der Arbeitnehmer die Erfindung einem Konkurrenten des Arbeitgebers überließe, falls die Beteiligung des Arbeitgebers wesentlich für die Verwirklichung der Erfindung war.

## VII. Regelungen in Arbeitsverträgen

In Brasilien ist es allgemeine Praxis, daß bei der Anstellung von Arbeitnehmern außer der Eintragung im Arbeitsbuch keine zusätzlichen Klauseln vereinbart werden. Derartige Arbeitsverhältnisse werden durch das Arbeitsrecht geregelt; für Arbeitnehmererfindungen während der Dauer eines Arbeitsverhältnisses gelten die Vorschriften des CPI. Für den Fall, daß gleichwohl spezielle Absprachen vorliegen, ist zu prüfen, inwieweit die Bestimmungen des CPI durch den Willen der Vertragsparteien abbedungen werden können.

### 1. Vertragsfreiheit der Parteien

Da im allgemeinen der Arbeitgeber Nutznießer der Vertragsfreiheit ist, will das Gesetz die abhängige Partei schützen und schreibt ausdrücklich vor, welche Normen eine anderweitige vertragliche Regelung zulassen. In den Vorschriften über Arbeitnehmererfindungen wird der arbeitsrechtliche Einfluß zum Ausgleich der unterschiedlichen Verhandlungsspielräume der Parteien sichtbar. Die einschlägigen Artikel des CPI müssen im Licht der Grundregel des Art. 9 des Arbeitsgesetzbuchs ausgelegt werden, wonach jede Handlung zur Derogation oder Umgehung einer Bestimmung des Arbeitsgesetzbuchs rechtsunwirksam ist. Dies bedeutet Nichtigkeit von Abmachungen, die für den Arbeitnehmer ungünstiger sind als die zwingenden Bestimmungen des Gesetzes.

Diese Frage gewinnt im Hinblick auf die Übertragung künftiger Patente größere Bedeutung. Problematisch ist insbesondere die Wirksamkeit von Klauseln, in denen der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber verspricht, die Rechte an eventuellen Erfindungen während der Geltung des Arbeitsverhältnisses und entsprechende Patente, aber auch an jenen ohne Zusammenhang zu seiner arbeitsvertraglichen Aufgabe zu übertragen<sup>59)</sup>. Nach brasilianischem Recht ist eine solche Klausel nichtig, da im Arbeitsvertrag nicht über die Inhaber-

schaft an freien Erfindungen verfügt werden kann, und zwar auch dann nicht, wenn eine Vergütung vereinbart wird<sup>60)</sup>. Die Übertragung der Rechte an einer solchen Erfindung ist nur wirksam, wenn sie nach Abschluß der Erfindung vereinbart wird.

Bei Dienstfindungen wäre die Klausel überflüssig, da die Rechte an ihnen von Gesetzes wegen originär dem Arbeitgeber zustehen. Vertragsfreiheit besteht in Wirklichkeit nur bezüglich der Rechte an abhängigen Erfindungen: Wenn ein Arbeitnehmer vertraglich nicht zu erfinderischer Tätigkeit verpflichtet ist, kann er auf seine Hälfte des Rechts an den Erfindungen verzichten, die in geistiger oder materieller Zusammenarbeit mit dem Unternehmen entstanden sind. Diese Übertragung wird aber nicht vermutet, sie muß vielmehr ausdrücklich im Vertrag vereinbart werden.

Wegen des Auslegungsgrundsatzes, daß der Arbeitnehmer vertraglich nicht schlechter als vom Gesetz vorgesehen gestellt werden darf, sind auch die folgenden Arbeitnehmerrechte unverzichtbar, so daß entgegenstehende Klauseln nichtig wären: Die Benennung des Erfinders im Patent; die zusätzliche Vergütung zu Gunsten des Arbeitnehmers für abhängige Erfindungen, und zwar unabhängig davon, ob vertraglich Mitinhaberschaft oder alleinige Inhaberschaft des Arbeitgebers gewählt wurde; das Recht auf Übertragung der alleinigen Inhaberschaft an Patenten für abhängige Erfindungen, wenn sie der Arbeitgeber innerhalb eines Jahres, aufgrund Vertrags gegebenenfalls in einem längeren Zeitraum, nicht verwertet. Die einjährige Frist, innerhalb derer die Erfindung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch als Arbeitnehmererfindung gilt, kann vertraglich nicht verlängert werden.

### 2. Wünschenswerte Vertragsbestimmungen

Einige Klauseln können Konflikte vermeiden oder zumindest die Auslegung des Willens der Vertragsparteien im Streitfall erleichtern, zumal das Gesetz insofern keine ergänzenden Vorschriften enthält. Die Parteien sollten zunächst neben den Aufgaben des Arbeitnehmers im Unternehmen festlegen, ob und in welchem Tätigkeitsbereich Forschung oder technische Verbesserungen geschuldet werden. Vor allem aber sollte im Vertrag ausdrücklich vereinbart werden, was die Parteien unter Erfindungen im Zusammenhang mit der vereinbarten Tätigkeit verstehen und wem die Inhaberschaft an abhängigen Erfindungen zustehen soll. Empfehlenswert sind außerdem Verpflichtungen des Arbeitnehmers, das Unternehmen über alle Erfindungen durch ihn, selbst diejenigen, die er für freie Erfindungen hält, in einer bestimmten Form und Frist zu unterrichten, und den Arbeitgeber dabei zu unterstützen, entsprechende in- oder ausländische Patente zu erhalten. Wichtig ist auch die Vereinbarung einer Pflicht des Arbeitnehmers, die Daten von Erfindungen im Zusammenhang mit dem Unternehmen vertraulich zu behandeln. Dabei sollte zusätzlich die Dauer dieser Verpflichtung

1982, 706–713; *Godenhjelm*, a.a.O., S. 40–41 und 77–79; *Pretmar*, *Inventors' Certificates, Rationalization Proposals and Discoveries*, Bd. XIV der *International Encyclopedia of Comparative Law*, S. 25–27, Tübingen, u.a., 1973.

58) Art. 6 und Art. 16 des Patentgesetzes vom 12. März 1984, das am 1. April 1985 in Kraft treten wird.

59) Bei einer Patenlizenz wäre interessanterweise eine Klausel nichtig, in der der Lizenznehmer sich verpflichtet, eventuelle Verbesserungen am lizenzierten Patentgegenstand zu übertragen; die Rechte an derartigen Verbesserungen stehen von Gesetzes wegen dem Lizenznehmer zu, der seinerseits die entsprechenden Informationen dem Lizenzgeber übermitteln kann, aber nicht muß, vgl. Art. 29 § 3 CPI und Nr. 2.5.1.d des Ato Normativo des INPI Nr. 15 vom 11.9.1975.

60) Die Auslegung des Art. 41 CPI ergibt, daß ein Vorzugsrecht zu Gunsten des Arbeitgebers auf eine ausschließliche Lizenz an freien Erfindungen oder ein Erwerbsrecht ebensowenig wirksam vereinbart werden kann. Fraglich ist, ob eine solche Klausel wirksam wäre, wenn sie den Arbeitnehmererfinder nur in der Auswahl seiner Partner bei Verhandlungen über die Erfindung beschränkte und damit nur einen ganz geringen Vorteil im Sinne des Art. 9 des Arbeitsgesetzbuchs umginge. Der Gesetzgeber wollte dem Arbeitnehmer allerdings wohl völlige Freiheit zusichern, über seine Erfindungen dieser Art zu verfügen.

tung für die Zeit nach Ablauf des Arbeitsverhältnisses bestimmt werden<sup>61</sup>). Ebenfalls nützlich ist eine Festlegung der Berechnungsmethode für die Vergütung, die dem Arbeitnehmer aufgrund einer abhängigen Erfindung zusteht.

## VIII. Prozessuale Gesichtspunkte

In den seltenen Fällen, in denen brasilianische Gerichte aufgerufen wurden, Streitigkeiten im Zusammenhang mit Arbeitnehmererfindungen zu schlichten, war die umstrittenste Frage die Bestimmung des zuständigen Gerichts. Denn solche Prozesse werfen Fragen der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte, der ordentlichen Gerichte und des INPI auf. Bei den untersuchten Urteilen<sup>62</sup> ergab sich überwiegend, daß nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Arbeitsgerichte zuständig sind für Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern in bezug auf Arbeitnehmererfindungen. Auf den Grad des Kausalzusammenhangs zwischen der Erfindertätigkeit und den Bestimmungen des Arbeitsvertrags kommt es nicht an. Die Arbeitsgerichte entscheiden aber auch über Vermögensfragen, die im Grenzbereich zur Zuständigkeit der Zivilgerichte liegen.

## IX. Zusammenhang zwischen Vergütung und Patenterteilung

Aus der Analyse des Gesetzes ergibt sich die Frage, ob sich die Vorschriften über die Verteilung der Rechte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmererfinder im brasilianischen Recht auch auf Schöpfungen erstrecken, die nicht als gewerbliches Eigentum geschützt sind. Das Problem ist von erheblichem praktischen Interesse, da es die Berechtigung des Arbeitnehmers in Frage stellt, gerichtlich Rechte aus der Verwertung nicht patentierter Erfindungen durch den Arbeitgeber oder aus der Nutzung seiner sonstigen technischen Einfälle geltend zu machen. Die am besten mit dem Gesetzeszweck vereinbare Auslegung ergibt, daß die Vorschriften des Gesetzes qua Patentrecht nur patentierbare Erfindungen betreffen. Danach ist zwar Patentfähigkeit von Arbeitnehmererfindungen erforderlich; die Frage, ob ein Patent konkret vorliegt, muß aber unter einem anderen Gesichtspunkt gesehen werden. Da die grundlegenden Prinzipien der Vorschriften über Arbeitnehmererfindungen aus dem Arbeitsrecht, das ja den Arbeitnehmer schützen will, stammen, ist es zulässig, einen Schritt weiter zu gehen. Das Arbeitnehmererfindungsrecht erfaßt folglich alle technischen Schöpfungen, die während der Gültigkeit eines Arbeitsverhältnisses erfolgten, soweit sie grundsätzlich patentfähig sind und ein tatsächliches Monopol ermöglichen, das demjenigen einen beachtlichen wirtschaftlichen Vorteil einbringt, der es verwertet<sup>63</sup>. In dieser Lage be-

finden sich Patentanmeldungen, über die noch nicht entschieden wurde<sup>64</sup>, oder geheim verwertete Neuerungen; in beiden Fällen entsteht das Recht des Arbeitnehmers auf Vergütung daraus, daß der Arbeitgeber durch die Verwertung Gewinne erzielt. Umgekehrt kann angenommen werden, daß nicht patentfähige Erfindungen von Arbeitnehmern in Brasilien dem Arbeitgeber zustehen, da er ein Anrecht auf die Arbeitsergebnisse seiner Arbeitnehmer hat.

## X. Schlußfolgerung

Die Problematik von Arbeitnehmererfindungen wurde bisher in der brasilianischen Lehre verhältnismäßig wenig behandelt und erreichte nur selten die Gerichte. Gleichwohl ist die Frage interessant, ob diese Feststellung die Existenz nur weniger Arbeitnehmererfindungen in Brasilien oder etwa die geringe Kenntnis der interessierten Parteien und vor allem der Erfinder über ihre Rechte und Pflichten widerspiegelt. Die erste Annahme bedeutete, daß in Brasilien wenig geforscht würde; dies aber wäre etwas wirklichkeitsfremd. Wenn auch der Großteil (mehr als 87 %) <sup>65</sup> der brasilianischen Erfindungspatente ausländischen Inhabern erteilt wurde, steigt doch der Anteil von Anmeldungen und Patenterteilungen zu Gunsten von Inländern allmählich an <sup>66</sup>. Auf der anderen Seite herrscht bei Anmeldungen von Gebrauchsmustern der Prozentanteil der Inländer vor und hält sich über 95 % <sup>67</sup>. Dies bestätigt die Bedeutung derartiger Schutzrechte bei der Industrialisierung Brasiliens. Ein großer Teil der Gebrauchsmuster wurde zweifellos im Rahmen von Arbeitsverhältnissen entwickelt.

Der obige Überblick hat erwiesen, daß das Gesetz zwar die grundlegenden Rechte des Arbeitnehmererfinders vor allem durch die Beschränkung der Vertragsfreiheit schützt. Es ist insgesamt aber für den Arbeitgeber günstiger, und dies erscheint gerechtfertigt, da das Unternehmen die Kosten und Risiken der erfinderischen Tätigkeit trägt. Im Grunde ist das brasilianische Gesetz aber reichlich inflexibel, wenn es nur drei starre Möglichkeiten eröffnet: Alle Rechte nur dem Arbeitgeber, alle Rechte nur dem Arbeitnehmer oder Mitinhaberschaft für beide. So sehr der offensichtliche Schematismus die Einordnung der Erfindung in eine der drei Kategorien erleichtert, hindert er doch in gewisser Weise die nötige Flexibilität des Gerichts, um atypische Situationen aus der Praxis gerecht und billig zu entscheiden. Es besteht kein Grund, sich auf eine Mitinhaberschaft an abhängigen Erfindungen zu versteifen. Diese Regelung sollte wegen gesetzgeberischer und praktischer Schwierigkeiten abgeschafft werden. Geschaffen werden könnten jedoch ergänzende Vorschriften für bestimmte Fälle, die eigene Lösungen verlangen. Da die Parteien z. B. bei der Bemessung des Lohns nur schwer den gewerblichen Erfolg künftiger Erfindungen voraussehen können, sollte das Gesetz dem Arbeitnehmer das Recht auf eine besondere Entschädi-

61) Wenn es sich um Geschäftsgeheimnisse handelt, stellt die Verbreitung oder Verwertung durch den Arbeitnehmer ein Delikt des unlauteren Wettbewerbs dar, vgl. Art. 178 XI und XII des Gesetzesdekrets Nr. 7903/45.

62) Die bereits angeführten Fälle und das Urteil der 2. Kammer des Landesarbeitsgerichts der 3. Region (Prozeß Nr. 1940/72) veröffentlicht im *Diário da Justiça* vom 6.2.1973 und Leitsatz bei *Calheiros Borfim e Santos*, *Dicionário de Decisões Trabalhistas*, S. 316, 12. Aufl., Rio de Janeiro 1975.

63) Für die Formulierung dieser Folgerungen bei Problemen, die in Brasilien schon auftauchten oder auftauchen können, bildet das deutsche Arbeitnehmererfinderrecht solide gedankliche Grundlagen.

64) Die Sondersituation zur Entscheidung anstehender Patentanmeldungen hinterließ einige Spuren in der brasilianischen Rechtsprechung (z. B. die schon erwähnten Fälle Esso, Telesp und Texaco).

65) Die am meisten in Brasilien anmeldenden Länder sind USA, Westdeutschland, England, Frankreich, Schweiz und Japan.

66) Inländer haben zu folgenden Prozentsätzen Patente in Brasilien angemeldet: 18,87 % in 1977, 25,65 % in 1980 und 27,55 % in 1982, vgl. Statistiken der WIPO IP/STAT/1977/B, 1980/B und 1982/A.

67) Vgl. die vorgenannten Quellen.

gung für den Fall zusichern, daß eine Dienstleistung aufgrund ihrer besonderen Bedeutung dem Arbeitgeber große wirtschaftliche Einkünfte erbringt, die zu dem vertraglichen Lohn außer Verhältnis stehen. Eine solche Sondervergütung könnte dazu beitragen, Betrügereien seitens der Arbeitnehmer zu vermeiden und wäre auch als Anreiz für erfinderische Arbeit gerechtfertigt. Empfehlenswert wäre es auch, dem Arbeitgeber entsprechend dem Gesetz von 1967 ein Vorzugsrecht einzuräumen, Patente oder ausschließliche Lizenzen an freien Erfindungen auf seinem Tätigkeitsbereich zu erwerben.

Das Arbeitnehmererfinderrecht verfolgt einen doppelten Zweck: es soll Konflikte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verhindern und die Erfindertätigkeit der Arbeitnehmer ebenso wie die Forschungsinvestitionen der Unternehmen durch bestimmte Vorteile anre-

gen. Das Recht spielt damit eine beachtliche Rolle bei der Verwirklichung des grundlegenden Zwecks des Patentsystems, nämlich den Prozeß der Industrialisierung voranzutreiben<sup>68</sup>. Brasilien braucht eine Regelung über Arbeitnehmererfindungen, die seinem Entwicklungsstadium besser entspricht und mit den Harmonisierungsbemühungen auf internationaler Ebene Schritt hält. Die Rechte des Erfinders verdienen wegen ihrer sozialen, wirtschaftlichen und politischen Bedeutung als wesentlicher Teil der Maßnahmen zur Forschungsförderung besondere Beachtung und Verbreitung im Interesse des technologischen Fortschritts Brasiliens.

[A 728]

68) Zum Zweck und den Aufgaben des Patentsystems vgl. *Beier*, Die Bedeutung des Patentsystems für den technischen, wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt, GRUR Int. 1979, S. 227 – 235.