

## AKTUELLE MITTEILUNGEN

Juni 2005

### ARBEITNEHMEREERFINDUNGEN UND GEISTIGES EIGENTUM (*INTELLECTUAL PROPERTY*) – WEM STEHEN DIE RECHTE ZU?

Erfindungen eines Arbeitnehmers sowie geistiges Eigentum können für ein Unternehmen sehr wertvoll sein. In vielen Fällen müssen Unternehmen jedoch feststellen, dass ihnen die durch den Arbeitnehmer geschaffenen Erfindungen und das geistige Eigentum nicht gehören.

Grundsätzlich stehen dem Arbeitgeber die Eigentumsrechte an den im Rahmen des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmern gemachten Erfindungen und geschaffenes geistiges Eigentum zu. Falls zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer kein schriftlicher Arbeitsvertrag geschlossen wurde oder der schriftliche Arbeitsvertrag keine Klausel über Eigentumsrechte an Erfindungen und geistigem Eigentum enthält, geht das Recht dennoch davon aus, dass dem Arbeitgeber die Vorteile zustehen, sofern die Erfindung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer geschaffen wurde. In der Praxis ist die Situation jedoch nicht eindeutig. Das liegt daran, dass es unter Umständen schwierig sein kann, die Dienstpflichten des Arbeitnehmers genau zu bestimmen, insbesondere wenn kein schriftlicher Arbeitsvertrag existiert oder der Arbeitsvertrag diesbezüglich unzulänglich ist.

Eine neue Entscheidung des *Federal Court* veranschaulicht die Schwierigkeiten, denen ein Arbeitgeber in einem Rechtsstreit über Erfindungen eines Arbeitnehmers ausgesetzt sein kann. In dem zu entscheidenden Fall hatte der Arbeitnehmer keinen schriftlichen Arbeitsvertrag. Das Gericht führte aus, dass bei Nichtbestehen eines schriftlichen Arbeitsvertrags die entscheidende Frage lautet: Für die Ausübung welcher Pflichten wurde der Arbeitnehmer eingestellt?

Folgende Punkte sollten diesbezüglich berücksichtigt werden:

- (a) Ist der Erfinder der fragliche Arbeitnehmer?
- (b) Wurde die Erfindung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses des Arbeitnehmers gemacht?  
Dabei müssen berücksichtigt werden:
  - (i) Die Art und Dauer der Beschäftigung des Arbeitnehmers; einschließlich der Frage, ob der Arbeitnehmer unter der besonderen Verpflichtung steht, die Interessen des Unternehmens zu fördern,
  - (ii) welche die üblichen Dienstpflichten des Arbeitnehmers sind,
  - (iii) ob durch den Arbeitgeber bestimmte Anweisungen gegeben wurden, und
  - (iv) ob eine Erfindung oder die Schaffung von geistigem Eigentum durch den Arbeitnehmer erwartet wurde, und

- (c) ob die Anwendung des obigen allgemeinen Grundsatzes durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wirksam ausgeschlossen wurde.

Obwohl sich die Entscheidung mit den Rechten an Erfindungen auseinandersetzt, gelten dieselben Grundsätze für die Schaffung geistigen Eigentums, wie zum Beispiel Urheberrechte und Design seitens des Arbeitnehmers.

Um spätere Schwierigkeiten zu vermeiden, sollte der Arbeitgeber folgende Punkte beachten:

- (1) Erstellung von detaillierten schriftlichen Arbeitsverträgen unter besonderer Sorgfalt der Definition der Dienstpflichten von Arbeitnehmern sowie
- (2) die Einbeziehung einer Klausel hinsichtlich der Übertragung sämtlicher Eigentumsrechte an im Rahmen des Arbeitsverhältnisses von Arbeitnehmern geschaffenen Erfindungen und geistigem Eigentum auf den Arbeitgeber.

In Bezug auf die Urheberrechte sollten Arbeitgeber auch sicherstellen, dass der schriftliche Arbeitsvertrag eine Verzichtsklausel hinsichtlich „moralischer“ Rechte enthält. „Moralische“ Rechte gibt es nur im Zusammenhang mit Urheberrechten. Im Gegensatz zu Urheberrechten sind diese Rechte jedoch höchstpersönliche Rechte des Urhebers oder Autors und daher nicht übertragbar. In vielen Fällen kann der Wert dieser Rechte trotz Übertragung des Urheberrechts seitens des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeber stark beeinträchtigt sein, wenn der Arbeitgeber in Änderungen an einem Gegenstand, an dem ein Urheberrecht besteht, beschränkt ist. Es ist daher für den Arbeitgeber auch wichtig, eine Klausel in den Arbeitsvertrag einzubeziehen, wonach der Arbeitnehmer jedem Tun oder Unterlassen, welches andererseits eine Verletzung der moralischen Rechte darstellen könnte, seitens des Arbeitgebers zustimmt.

Gesellschaften sollten zudem beachten, dass die oben genannten allgemeinen Grundsätze nur für angestellte Arbeitnehmer, nicht jedoch für selbständige Subunternehmer gelten.

### NEUERUNGEN IM GEWERBLICHEN MIETRECHT – VORSICHT FÜR ALLE VERMIETER GEBOTEN!

Falls Sie Vermieter gewerblicher Räume sind, sollten Sie über den *Retail Leases Amendment Act 2004* („das Gesetz“), welcher am 3. November 2004 verabschiedet wurde, informiert sein. Das Gesetz wird am 1. Juli 2005 in Kraft treten.

Das Gesetz hat einige wichtige Auswirkungen für Vermieter gewerblicher Räume. In der Vergangenheit konnten Vermieter die im Rahmen der Vorbereitung des gewerblichen Mietvertrages entstandenen Kosten von Mieter erstattet verlangen. Das neue Gesetz verbietet dies. Ein Verstoß gegen dieses Verbot wird mit 100 Strafpunkten geahndet, was einem Betrag von etwa AUD 11,000.00 gleichkommt.

Das Gesetz beseitigt das Recht des Vermieters, die im Rahmen der Vorbereitung des Mietvertrages entstandenen Rechtskosten wiederzuerlangen. Bei der Festlegung des Mietzinses sollten Vermieter daher die von ihnen zu tragenden Kosten der Vorbereitung und Abschluss des Vertrages, *Stamp duty* sowie für die Eintragung der Gewerbemiete berücksichtigen.

Weiterhin tritt eine neue Vorschrift in Kraft, die es dem Vermieter gestattet, einen angemessenen Betrag für Änderungen des Mietvertrags, die von oder im Auftrag des Mieters erbeten wurden, zu verlangen. Ausgenommen davon sind jedoch Kosten, die durch Änderungen der Personalien des Mieters, des Mietzinses oder der Mietdauer entstanden sind sowie für jegliche Änderungen, die erforderlich sind, weil der Vermieter es unterlassen hat, eine vorher zwischen den Parteien vereinbarte Klausel in den Vertrag aufzunehmen. Sofern der Mieter in dieser Vorschrift zur Entrichtung von Zahlungen verpflichtet ist, muss der Vermieter dem Mieter eine Kopie der Rechnung vorlegen. Solange der Vermieter diese Bedingung nicht erfüllt, ist der Mieter zur Zahlung nicht verpflichtet. Ähnliche Vorschriften gelten auch für Erneuerung und Verlängerung von Gewerbemietverträgen.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Vermieter gewerblicher Räume die Kosten der Vorbereitung des Mietvertrages bei der Verhandlung über die Höhe des Mietzinses berücksichtigen sollten.

#### **ABFINDUNGSZAHLUNGEN – DIE NEUESTEN ENTWICKLUNGEN**

Personen, die an einem An- oder Verkauf von Unternehmen beteiligt sind, sollten sich über die Schwierigkeiten, welche sich aus dem jüngsten *Ancor-case* des *Federal Court* bezüglich Abfindungszahlungen ergeben, bewusst ein.

In diesem Fall hat der *Federal Court* entschieden, dass der Arbeitnehmer „*redundant*“ wird, wenn der Arbeitgeber die Dienste des Arbeitnehmers nicht länger benötigt. Dabei ist es nach Auffassung des Gerichts irrelevant, ob der Arbeitnehmer mit dem neuen Eigentümer des Unternehmens bereits eine gesicherte Beschäftigung hat.

Die Entscheidung des *Federal Court* führt zu einem unerwünschten und ungewöhnlichen Ergebnis, da Verkäufer von Unternehmen Abfindungsansprüchen von Arbeitnehmern ausgesetzt sind, obwohl den Arbeitnehmern die Weiterbeschäftigung von dem Käufer des Unternehmens zu gleich guten Bedingungen angeboten wurde und der Arbeitnehmer dieses Angebot angenommen hat.

Dies bedeutet, dass obwohl der Arbeitnehmer seine bisherige Beschäftigung ohne Unterbrechung unter den gleichen oder sogar besseren Bedingungen und ohne Verluste zu erleiden, fortführt, dennoch Abfindungsansprüche gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber, der das Unternehmen verkauft hat, geltend machen kann.

Die Entscheidung des *Federal Court* wurde nunmehr vom *High Court* aufgehoben.

Der *High Court* führte aus, dass es in allen Fällen notwendig sei, die für die Abfindungen relevanten Klauseln der von den Arbeitnehmern bestätigten Verträge wie folgt zu berücksichtigen:

- Andere in dem Vertrag enthaltene Abfindungsbestimmungen,

- die Formulierung und Handhabung des gesamten Vertrages, und
- der gesetzgebende Hintergrund vor dem der Vertrag geschlossen wurde.

Diese Überlegungen würden auch dann für Arbeitsbedingungen eines Arbeitnehmers gelten, wenn kein Tarifvertrag vorliegt.

Der Tarifvertrag im *Ancor-case* bestimmte, dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung hat, sofern dessen Position beseitigt und er daraufhin entlassen wird.

Unter Anwendung der obigen Gesichtspunkte hat der *High Court* dabei den Begriff „Position“ sehr weit ausgelegt. Das Gericht vertrat die Ansicht, dass durch den Verkauf des Betriebsvermögens von *Ancor* keine Position abgeschafft wurde. Keine der von den Arbeitnehmer vor dem Verkauf ausgeübten Arbeiten fiel aufgrund des Verkaufes weg.

Es muss jedoch hervorgehoben werden, dass jeder einzelne Fall individuell auf Grundlage des jeweiligen Tarifvertrages und *award* betrachtet werden muss. Man sollte die Entscheidung nicht als Wegweiser dafür ansehen, dass ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Zahlung einer Abfindung immer verliert, wenn ihm von dem Unternehmenskäufer eine Weiterbeschäftigung angeboten wird. Jeder Fall muss vielmehr gesondert beurteilt werden.

#### **VORSTELLUNG VON DAVORIN CAJIC:**



Davorin trat dieses Jahr als *Migration Agent* in die Kanzlei ein. Vorher war er auf dem Gebiet des Schadensrechts tätig. Davorin verfügt über einen Bachelor of Arts und einen Bachelor of Laws Degrees (B.A. LL.B.) der Macquarie Universität und ist als *Migration Agent* zugelassen.

Davorin ist hauptsächlich mit Visaanträgen für von Unternehmen gesponsorten Arbeitnehmern befasst.

Darüber hinaus berät er bei Bedarf auch in anderen Bereichen des Einwanderungsrechts, z.B. „*skilled*“ und „*business*“ Einwanderungen.

Wir freuen uns, Davorin in unserer Kanzlei willkommen zu heißen. Bitte zögern Sie nicht, ihn wegen sämtlicher Angelegenheiten im Bereich des Einwanderungsrechts zu kontaktieren.

**Sprachen:** Englisch, Deutsch, Serbisch, Kroatisch und Mazedonisch

#### **IHRE ANMERKUNGEN**

Wenn Sie Anmerkungen oder Verbesserungsvorschläge zu unseren Aktuellen Mitteilungen haben, oder Sie möchten über ein bestimmtes Rechtsgebiet mehr erfahren, lassen Sie uns dies bitte wissen, in dem Sie uns emailen, faxen oder schreiben. Sie können uns erreichen unter:

Email: [mail@schweizer.com.au](mailto:mail@schweizer.com.au)

Fax: +61 2 9223 4729

Mail: PO Box H283

Australia Square NSW 1215