

# Arbeitnehmererfindungen

Erste IHK Unternehmerwoche  
18. September 2012

*Patentanwältin  
Dipl.-Phys. Cordula Knefel*

*35578 Wetzlar  
Wertherstraße 16  
Telefon 06441/46330  
Fax 06441/48256  
[Cordula.Knefel@t-online.de](mailto:Cordula.Knefel@t-online.de)  
[www.Knefel.eu](http://www.Knefel.eu)*

# Inhalt

---

- Einleitung
- Schutzrechtsarten
- Persönlicher Geltungsbereich
- Sachlicher Geltungsbereich
- Technische Verbesserungsvorschläge
- Freie Erfindungen
- Räumlicher Anwendungsbereich
- Erfindungsmeldung
  
- Inanspruchnahme  
(referiert durch Herrn RA Borchers, Frau RAin Isabelle Crass, RPA)
- Vergütung  
(referiert durch Herrn RA Borchers, Frau RAin Isabelle Crass, RPA)

# Zielsetzung des Gesetzes

---

- Das ArbEG ist eine Kollisionsnorm.
- Zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer sind widerstreitende Interessen vorhanden.
- Das ArbEG dient dazu, diesen Interessenwiderstreit angemessen lösen.

# Zugehörigkeit einer Erfindung

---

- Aus arbeitsrechtlicher Sicht gehört das Ergebnis der Arbeit dem Arbeitgeber.
- Die Rechte an einer Erfindung stehen nach dem Patentrecht (§ 6 Satz 1 PatG) grundsätzlich jedoch ausschließlich dem Erfinder zu (Erfinderprinzip).

# Konfliktlösung durch ArbEG

---

Das ArbEG dient der Lösung dieses Konfliktes zwischen den widerstreitenden Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers, indem jedem Rechte und Pflichten zugeordnet werden.

# Rechte für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

---

- Recht des Arbeitgebers, die Erfindung in Anspruch zu nehmen, wodurch Rechte an der Diensterfindung auf den Arbeitgeber übergehen (§§ 6, 7 ArbEG).
- Recht des Arbeitnehmers auf angemessene Erfindervergütung (§ 9 ArbEG).
- Gilt für Erfindungen, die aus der dem Arbeitnehmer obliegenden Tätigkeit entstanden sind, oder die maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Unternehmens beruhen (§ 4 ArbEG).

# Anwendungsbereich

---

## **§ 1 (ArbEG) Anwendungsbereich**

Diesem Gesetz unterliegen die Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern im privaten und im öffentlichen Dienst, von Beamten und Soldaten.

# Gewerbliche Schutzrechte

---

- ▶ Patente
- ▶ Gebrauchsmuster
- ▶ Marken
- ▶ Geschmacksmuster



# Schutzrechtsarten

---

- Patente und Gebrauchsmuster: Technische Schutzrechte
- Marke: Schutz einer Bezeichnung
- Geschmacksmuster: Designschutz

# Technische Schutzrechte

---

## Patente

- ▶ Laufdauer max. 20 Jahre
- ▶ Geprüftes Schutzrecht
- ▶ Voraussetzung: Neuheit und Erfindungshöhe
- ▶ Jahresgebühren

## Gebrauchsmuster

- ▶ Laufdauer max. 10 Jahre
- ▶ Ungeprüftes Schutzrecht
- ▶ Voraussetzung: Neuheit und Erfindungshöhe
- ▶ Drei Verlängerungsgebühren
- ▶ Sechsmonatige Neuheitsschonfrist

# Urheberrecht

---

Urheberschutzfähige Leistungen i.S.v. § 2 UrhG sind Schrift- und Musikwerke, Werke der Baukunst, Lichtbild- und Filmwerke sowie Darstellungen wissenschaftlicher und technischer Art, beispielsweise Zeichnungen, Pläne, Karten, Skizzen, Tabellen und plastische Darstellungen.

# Überblick zum ArbEG

---

- Das Arbeitnehmererfinderreicht regelt alle Erfindungen von Arbeitnehmern im privaten und öffentlichen Dienst sowie von Beamten und Soldaten.
- Das ArbEG gilt nur für Erfindungen, die während eines Arbeits- oder Dienstverhältnisses entstanden sind.

# Parteien

---

Rechte und Pflichten aus dem ArbEG bestehen nur zwischen dem Arbeitnehmer (und seinen Erben) und dem Arbeitgeber.

Bei Übertragung der Dienstverbindung (beispielsweise Veräußerung) vom Arbeitgeber auf Dritte, gehen die Pflichten nicht auf den Erwerber über.

# Persönlicher Anwendungsbereich

---

- ▶ Arbeitnehmer
- ▶ Organerfinder
- ▶ Erfindungen bei Betriebsübergang
- ▶ Besonderheiten im Konzern
- ▶ Hochschullehrer

# Arbeitnehmer

---

- Der Arbeitnehmer ist vertraglich verpflichtet, eine Arbeitsleistung zu erbringen, die den Weisungen eines Dritten oder einer Organisation unterliegt. Das Weisungsrecht kann beispielsweise den Inhalt, die Dauer, die Zeit und den Ort der Arbeitsleistung betreffen.
- Als Arbeitnehmer werden auch Auszubildende und Praktikanten angesehen.

# Freie Mitarbeiter

---

- Der freie Mitarbeiter kann im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit frei bestimmen.
- Das ArbEG gilt nicht für freie Mitarbeiter oder Handelsvertreter.
- Das ArbEG gilt auch nicht für einen Ruheständler, der nach dem Eintritt in den Ruhestand eine Erfindung gemacht hat.



# Organerfinder

---

Das ArbEG gilt auch nicht für gesetzliche Vertreter einer juristischen Person (Organmitglieder) wie beispielsweise Geschäftsführer einer GmbH, Vorstandsmitglieder einer AG, persönlich haftende Gesellschafter einer KG, auch nicht für den Vorstand eines Vereins.

# Vertragliche Anwendbarkeit

---

- Grundsätzlich kann das ArbEG vertraglich als anwendbar erklärt werden, wenn Erfinder dem ArbEG nicht unterliegen.
- Es kann auch eine stillschweigende Anwendbarkeit vorliegen.

# Erfindungen bei Betriebsübergang

---

Bei rechtsgeschäftlichem Übergang (beispielsweise Veräußerung) des Betriebes treten Betriebserwerber mit den Rechten und Pflichten an die Stelle des bisherigen Arbeitgebers.

# Konzernerfindungen

---

Bei Arbeitnehmererfindern im Konzern ist zu klären, wer jeweils Arbeitgeber ist. Nur der jeweilige Arbeitgeber hat alle Rechte und Pflichten aus dem ArbEG.

# Hochschullehrerprivileg

---

- Nach dem alten ArbEG (bis 6.2.2002) waren Erfindungen von Hochschullehrern freie Erfindungen.
- Nach dem 6.2.2002 fertiggestellte Erfindungen von Hochschullehrern gelten als Diensterfindungen.

# Doktoranden und Studenten

---

Doktoranden und Studenten unterliegen nicht dem ArbEG, wenn kein Beschäftigungsverhältnis vorliegt.

# Beendigung des Arbeitsverhältnisses

---

Gemäß § 26 ArbEG werden die Rechte und Pflichten aus diesem Gesetz durch Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt.

# Sachlicher Anwendungsbereich

---

- ▶ Diensterfindungen
- ▶ Technische Verbesserungsvorschläge
- ▶ Freie Erfindungen



# Diensterfindungen

---

Diensterfindungen sind Erfindungen, die entweder

- maßgeblich auf den Erfahrungen des Betriebes beruhen oder
- aus dem Arbeitsbereich des Arbeitnehmers entstanden sind.

(§ 4 ArbEG)

# Inanspruchnahme

---

Da nur für Dienstleistungen das ArbEG gilt, können nur Dienstleistungen in Anspruch genommen und damit die Rechte auf den Arbeitgeber übergeleitet werden.

# Technische Verbesserungsvorschläge

---

Nach § 3 ArbEG sind technische Verbesserungsvorschläge im Sinne des Gesetzes Vorschläge für technische Neuerungen, die nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind.

# Technische Verbesserungsvorschläge

---

Für technische Verbesserungsvorschläge, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht, hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber gemäß § 20 Abs. 1 ArbEG einen Anspruch auf Vergütung, sobald dieser sie verwertet. Diese Verbesserungsvorschläge werden häufig auch „qualifizierte Verbesserungsvorschläge“ genannt.

# Einfache technische Verbesserungsvorschläge

---

- „Einfache technische Verbesserungsvorschläge“ unterliegen den Regelungen von Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen. (§ 20 Abs. 2 ArbEG).
- Die Behandlung dieser Verbesserungsvorschläge ist im ArbEG nicht geregelt.

# Freie Arbeitnehmerfindungen

---

Freie Erfindungen sind Erfindungen, die keine Diensterfindungen sind. Diese Erfindungen sind zwar im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses entstanden, sie sind jedoch nicht aus der dem Arbeitnehmer im Betrieb obliegenden Tätigkeit entstanden und beruhen nicht maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes.

# Beispiel Erfahrungserfindung \*

---

Eine Erfahrungserfindung wurde bejaht

- ▶ bei einem Laborleiter für Technologie der Faserverbundstoffe in einem mit Raum- und Luftfahrttechnik befassten Forschungsinstitut, der aufgrund seines Hobbys als Windsurfer in der Freizeit einen Gabelbaum für Surfbretter aus kohlefaserverstärktem Kunststoff entwickelte.

# Beispiel Erfahrungserfindung \*

---

## Erfahrungserfindung bejaht

- ▶ bei einem Dipl.-Ing., der in einer mit der Einrichtung und Unterhaltung von Funknetzen befassten Telefongesellschaft für die Projektierung zuständig war und in seiner Freizeit mit privaten Mitteln aufgrund privater Erkenntnisse als Amateurfunker eine Erfindung zum verbesserten Funkempfang bei Mobilfunkendgeräten entwickelt hatte.



# Räumlicher Anwendungsbereich \*

---

- Das ArbEG gilt für die Bundesrepublik Deutschland.
- Bei Auslandsbezug gilt das ArbEG immer dann, wenn das Arbeitsverhältnis nach den Regeln des internationalen Privatrechts deutschem Recht unterliegt.
- Eine Sonderregelung gilt nach Art. 60 Abs. 1 Satz 2 EPÜ: Bei europäischen Patentanmeldungen ist vorrangig das Recht des Beschäftigungsortes , hilfsweise des Betriebsortes einschlägig.

# Auslandseinsatz

---

Wird der Arbeitnehmererfinder im Ausland eingesetzt, gilt das Recht des Arbeitsortes, an dem der Arbeitnehmer üblicherweise beschäftigt ist. Beispiele hierfür sind Forschungs- oder Montagezwecke im Ausland oder der Einsatz in einem ausländischem Konzernunternehmen.

# Zweifelhafte Schutzfähigkeit

---

Auch wenn die Schutzfähigkeit von Patenten und Gebrauchsmustern zweifelhaft ist, gelten die Bestimmungen des ArbEG.

# Schutzunfähigkeit einer Erfindung

---

- Wird in einem Verfahren vor einem Patentamt oder einem Gericht rechtskräftig die Schutzunfähigkeit einer Erfindung festgestellt, entfallen die Rechte und Pflichten aus dem ArbEG.
- Auf die Zahlung der Erfindervergütung hat die Feststellung einer Schutzunfähigkeit rückwirkend keinen Einfluss. Sie entfällt jedoch für die Zukunft.

# Urheberschutzfähige Leistungen

---

Urheberschutzfähige Leistungen fallen nicht unter das ArbEG, da diese Leistungen nicht den notwendigen technischen Bezug aufweisen.

# Urheberrecht: Rechte des Arbeitgebers \*

---

- Es können arbeitsvertragliche Pflichten bestehen, die dem Arbeitgeber Nutzungsrechte an urheberrechtlichen Schöpfungen einräumen.
- Die Rechtsprechung geht davon aus, dass der Arbeitgeber ein Recht auf Übertragung der Nutzungsrechte hat.

# Computerprogramme \*

---

- Sonderstellung gemäß § 69b UrhG:  
lex specialis zu § 43 UrhG.
- Mangels abweichender Vereinbarung hat der Arbeitgeber alle Rechte an Computerprogrammen, die im Arbeitsverhältnis entstehen.
- Der Arbeitgeber hat eine unbeschränkte Lizenz an diesen Computerprogrammen.

# Computerprogramme

---

- Es ist keine Vergütung für die ausschließliche Nutzung der Computerprogramme im UrhG vorgesehen.
- BGH hat einen Anspruch jedoch anerkannt.



# Erfindungsmeldung

---

- Gemäß § 5 ArbEG ist der Arbeitnehmer verpflichtet, eine Diensterfindung unverzüglich dem Arbeitgeber zu melden und kenntlich zu machen, dass es sich um eine Erfindung handelt.
- Die Meldepflicht ist die wichtigste Pflicht des Arbeitnehmers.

# Zweck der Erfindungsmeldung

---

- Zum einen allgemeine Unterrichtung des Arbeitgebers;
- Zum anderen muss der Arbeitgeber entscheiden können, ob es sich um eine Erfindung handelt;
- Arbeitgeber muss eine Entscheidung darüber fällen können, ob er die Erfindung in Anspruch nehmen oder freigeben möchte;
- Arbeitgeber muss genügend Informationen für eine Schutzrechtsanmeldung erhalten;
- Arbeitgeber muss die Vergütung für alle Miterfinder festsetzen können.

# Frist zur Inanspruchnahme

---

Der Zugang der Erfindungsmeldung löst die viermonatige Frist zur Freigabe der Erfindung aus.

# Erfindungsmeldung in Textform

---

- Die Erfindungsmeldung hat gemäß § 5 Abs. 1 ArbEG gesondert in Textform zu erfolgen.
- Aus der Praxis hat sich gezeigt, dass die Verwendung von Formularen für die Erfindungsmeldungen sinnvoll sind.

# Textformerfordernis

---

- ★ Seit dem 1.10.2009 ist die Textform (§ 126 b BGB) ausreichend.
- ★ Die Textform bedeutet, dass es sich um eine lesbare, aber unterschriftslose Erklärung handeln kann.

# Inhalt einer Erfindungsmeldung

---

- „Erfindungsmeldung“;
- Bezeichnung der Dienstleistung;
- Beschreibung der Dienstleistung wie technische Aufgabe, ihre Lösung und das Zustandekommen der Erfindung;
- Vorhandene Aufzeichnungen können beigefügt werden, z.B. Zeichnungen, Versuchsberichte;
- Um Eingangsbestätigung sollte gebeten werden.

# Beschreibung der Dienstleistung

---

- Beschreibung des technischen Problems der Erfindung:  
z.B. technisches Problem, Stand der Technik und seine Nachteile.
- Beschreibung der erfindungsgemäßen Lösung:  
z.B. wie und mit welchen Mitteln wird die technische Aufgabe gelöst, gibt es alternative Lösungswege, verschiedene Ausführungsformen usw..
- Beschreibung des Zustandekommens der Erfindung:  
z.B. durch wen erfolgte Aufgabenstellung, wurden betriebliche Erfahrungen eingesetzt, welche Personen haben mitgewirkt und zu welchen Anteilen.

# Meldepflicht technischer Verbesserungsvorschläge

---

- Auch technische Verbesserungsvorschläge müssen vom Arbeitnehmer gemeldet werden.
- In vielen Firmen gibt es ein entsprechendes Vorschlagswesen.
- Diese Pflicht zur Meldung ergibt sich aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen, nicht aus dem ArbEG.



# Meldepflicht freier Erfindungen

---

- Nach § 18 Abs. 1 ArbEG hat ein Arbeitnehmer, der während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine freie Erfindung gemacht hat, dies dem Arbeitgeber unverzüglich in Textform mitzuteilen.
- Dabei muss über die Erfindung und, wenn dies erforderlich ist, auch über ihre Entstehung so viel mitgeteilt werden, dass der Arbeitgeber beurteilen kann, ob die Erfindung frei ist.

# Inanspruchnahme freier Erfindungen

---

Bestreitet der Arbeitgeber nicht innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Mitteilung durch Erklärung in Textform an den Arbeitnehmer, dass die ihm mitgeteilte Erfindung frei sei, so kann die Erfindung nicht mehr als Dienst-erfindung in Anspruch genommen werden. (§ 18 Abs. 2 ArbEG).

# Keine Mitteilungspflicht freier Erfindungen

---

Eine Verpflichtung zur Mitteilung freier Erfindungen besteht nicht, wenn die Erfindung offensichtlich im Arbeitsbereich des Betriebes des Arbeitgebers nicht verwendbar ist.  
(§ 18 Abs. 3 ArbEG).

# Anbietungspflicht einer freien Erfindung

---

Bevor der Arbeitnehmer eine freie Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anderweitig verwertet, hat er zunächst dem Arbeitgeber mindestens ein nicht ausschließliches Recht zur Benutzung der freien Erfindung zu angemessenen Bedingungen anzubieten, wenn die Erfindung im Zeitpunkt des Angebots in den vorhandenen oder vorbereiteten Arbeitsbereich des Betriebes fällt.  
(19 Abs. 1 ArbEG).

# Anbietungspflicht

---

Nimmt der Arbeitgeber das Angebot gemäß § 19 Abs. 1 ArbEG innerhalb von drei Monaten nicht an, so erlischt das Vorrecht.  
(§ 19 Abs. 2 ArbEG).

# Voraussetzungen der Anbiutungspflicht

---

Die Anbiutungspflicht gemäß § 19 Abs. 1 ArbEG besteht nur unter folgenden Voraussetzungen:

- Der Arbeitnehmer will die Erfindung während der Dauer seines Arbeitsverhältnisses anderweitig verwerten, wie z.B. durch Eigenverwertung, Lizenzvergabe, Verkauf;
- Die Erfindung fällt zu diesem Zeitpunkt in den vorhandenen oder vorbereiteten Arbeitsbereich des Arbeitgebers.

# Verwertung einer freien Erfindung \*



# Versäumnis der Meldung

---

- Der Arbeitgeber kann Schadenersatzansprüche gegenüber dem Arbeitnehmererfinder geltend machen, falls der Arbeitnehmer eine Arbeitnehmererfindung fehlerhaft als freie Erfindung eingestuft hat.
- Deshalb sollte sicherheitshalber – wie es früher Pflicht war – jede Erfindung dem Arbeitgeber mitgeteilt werden.



# Miterfinderschaft

---

- Sind mehrere Arbeitnehmer an dem Zustandekommen einer Erfindung beteiligt, so können sie die Meldung gemeinsam abgeben.
- Die Frage der Miterfinderschaft hat erhebliche Bedeutung in Bezug auf die Vergütung.

# Miterfinder

---

- Ein Miterfinder muss an der erfinderischen Leistung der Erfindung beteiligt gewesen sein.
- Lediglich die Befolgung von Anweisungen und eine darauf gerichtete konstruktive Mithilfe ist nicht als Miterfinderschaft anzusehen.

# Literatur

---

Als weiterführende Literatur wird der folgende Praxisleitfaden empfohlen:

Bartenbach/Volz

## Arbeitnehmererfindungen

Praxisleitfaden mit Mustertexten

Carl Heymanns Verlag

5. Auflage

Aus diesem Praxisleitfaden wurden Zitate entnommen. Diese sind mit \* versehen. Auch wurde der Aufbau der Grafik auf der Folie 55 dem Praxisleitfaden entnommen.