

Referentenentwurf
eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über
Arbeitnehmererfindungen
(Stand: 25. Oktober 2001)

Deutscher Bundestag**Drucksache 14/****14. Wahlperiode****Gesetzentwurf****der Bundesregierung****Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen****A. Problem und Zielsetzung**

Das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen gilt seit seinem Inkrafttreten im Jahre 1957 nahezu unverändert. Die Grundprinzipien des deutschen Arbeitnehmererfinderrechts haben sich bewährt. Mehr als 80 % aller Patentanmeldungen in der Bundesrepublik Deutschland stammen von Unternehmen und gehen damit auf Arbeitnehmer zurück.

Die Anzahl der Arbeitnehmererfindungen soll jedoch weiter gesteigert werden; denn Innovationen sind die Voraussetzung für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Die Novellierung verfolgt deshalb zwei Zielrichtungen: Sie soll neue Anreize für mehr Erfindungsmeldungen der Arbeitnehmer schaffen und das Arbeitnehmererfindungsrecht modernisieren. Die zum Teil komplizierten Regelungen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes sollen vereinfacht und die langwierigen Verfahren beschleunigt werden.

B. Lösung

Erreicht werden sollen diese Ziele im Wesentlichen durch eine frühere Auszahlung und Pauschalierung der Erfindervergütung und durch Erleichterungen bei der Meldung und Inanspruchnahme von Erfindungen sowie durch den Wegfall der Anmeldeverpflichtung des Arbeitgebers.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Durch die Gesetzesänderung entstehen für den Bundeshaushalt und die Länderhaushalte keine Kosten.

E. Sonstige Kosten

Die Regelungen dieses Gesetzes verursachen keine zusätzlichen Kosten für die Arbeitgeber. Durch die klare und transparente Neuregelung der Erfindervergütung werden die Kostenbelastungen vielmehr kalkulierbarer und die Verwaltungskosten geringer als bisher. Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

Gesetz zur Änderung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen

Das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 422-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 16. Juli 1998 (BGBl. I S. 1827), wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe zu § 3 wird wie folgt gefasst:
„(aufgehoben) § 3“.
 - b) Die Überschrift zum Zweiten Abschnitt wird wie folgt gefasst:
„Erfindungen von Arbeitnehmern im privaten Dienst“.
 - c) Die Angabe zu § 7 wird wie folgt gefasst:
„Wirkungen der Inanspruchnahme § 7“.
 - d) Die Angaben zu den §§ 9 bis 14 werden wie folgt gefasst:
„Vergütung bei Inanspruchnahme § 9
Vergütung bei Verwertung § 10
Vergütung bei Aufrechterhaltung der Inanspruchnahme § 11
Vergütung bei hohen erfindungsgemäßen Umsätzen § 12
Schutzfähigkeit, Miterfinder, Auskunftsanspruch § 13
Schutzrechtsanmeldung § 14“.
 - e) Die Angabe zu § 16 wird wie folgt gefasst:
„(aufgehoben) § 16“.

- f) Die Angaben zu den §§ 20 und 21 werden wie folgt gefasst:
„(aufgehoben) § 20
(aufgehoben) § 21“.
 - g) Die Angabe zu § 27 wird wie folgt gefasst:
„Insolvenzverfahren § 27“.
 - h) Die Angabe zu § 38 wird wie folgt gefasst:
„(aufgehoben) § 38“.
 - i) Die Überschrift zum Dritten Abschnitt wird wie folgt gefasst:
„Erfindungen von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst, von Beamten und Soldaten“.
 - j) Die Angaben zu den §§ 43 und 44 werden wie folgt gefasst:
„Übergangsvorschrift § 43
(aufgehoben) § 44“.
 - k) Die Angaben zu den §§ 47 und 48 werden wie folgt gefasst:
„(aufgehoben) § 47
(aufgehoben) § 48“.
2. In § 1 werden die Wörter „und technischen Verbesserungsvorschläge“ gestrichen.
3. § 3 wird aufgehoben.
4. In der Überschrift im Zweiten Abschnitt werden die Wörter „und technische Verbesserungsvorschläge“ gestrichen.
5. § 5 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „schriftlich“ durch die Wörter „in Textform“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 wird nach dem Wort „beteiligt“ die Angabe „(Miterfinder)“ eingefügt.
 - cc) In Satz 3 wird das Wort „schriftlich“ durch die Wörter „in Textform“ ersetzt.

- b) Absatz 2 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
„Die Miterfinder und die Höhe ihrer Anteile an der Diensterfindung sollen angegeben werden.“
 - c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:
„(3) Eine Meldung, die den Anforderungen des Absatzes 2 Satz 1 nicht entspricht, gilt als ordnungsgemäß, wenn der Arbeitgeber nicht vor Inanspruchnahme erklärt, dass und in welcher Hinsicht die Meldung einer Ergänzung bedarf.“
6. § 6 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 werden die Wörter „unbeschränkt oder beschränkt“ gestrichen.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 2 wird der zweite Halbsatz gestrichen und das Semikolon durch einen Punkt ersetzt.
 - bb) Folgender Satz wird angefügt:
„Die Inanspruchnahme gilt als erklärt, wenn der Arbeitgeber die Diensterfindung nicht bis zum Ablauf von vier Monaten nach Eingang der ordnungsgemäßen Meldung (§ 5 Abs. 2 Satz 1) gegenüber dem Arbeitnehmer schriftlich freigibt.“
7. § 7 wird wie folgt geändert:
- a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
„§ 7 Wirkungen der Inanspruchnahme.“
 - b) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:
„Mit der Inanspruchnahme gehen alle vermögenswerten Rechte an der Diensterfindung auf den Arbeitgeber über.“
 - bb) Der bisherige Absatz 3 wird als Satz 2 angefügt.
 - c) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:
„(2) Mit der Inanspruchnahme wird die Schutzzfähigkeit der Diensterfindung (§ 2) für den Anwendungsbereich dieses Gesetzes vermutet, solange die Anmeldung eines Schutzrechts nicht rechtskräftig zurückgewiesen worden ist oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht einvernehmlich festgestellt haben, dass die Diensterfindung nicht schutzfähig ist.“

8. Die §§ 8 bis 14 werden wie folgt gefasst:

„§ 8

Frei gewordene Dienstfindungen

Eine Dienstfindung wird frei, wenn der Arbeitgeber sie schriftlich freigibt. Über eine frei gewordene Dienstfindung kann der Arbeitnehmer ohne die Beschränkungen der §§ 18 und 19 verfügen.

§ 9

Vergütung bei Inanspruchnahme

(1) Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf eine erste Vergütung in Höhe von 750 Euro, wenn der Arbeitgeber die Dienstfindung in Anspruch genommen hat.

(2) Die erste Vergütung wird zwei Monate nach Inanspruchnahme fällig.

§ 10

Vergütung bei Verwertung

(1) Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf eine zweite Vergütung in Höhe von 2 000 Euro, wenn der Arbeitgeber die Dienstfindung in Anspruch genommen hat und sie verwertet. Eine Verwertung liegt insbesondere vor, wenn der Arbeitgeber die Dienstfindung im eigenen Unternehmen nutzt, verkauft, tauscht oder eine Lizenz an ihr vergibt.

(2) Die zweite Vergütung wird drei Jahre und sechs Monate nach Ablauf des Monats, in dem die Verwertung begonnen wurde, fällig.

§ 11

Vergütung bei Aufrechterhaltung der Inanspruchnahme

(1) Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber auch Anspruch auf eine zweite Vergütung, wenn

1. der Arbeitgeber die Dienstfindung in Anspruch genommen und ein Schutzrecht für sie erlangt hat, es sei denn, dass der Arbeitgeber das für die Dienstfindung erlangte Schutzrecht nicht aufrechterhalten will und dem Arbeitnehmer die Übertragung angeboten hat, oder
2. der Arbeitgeber die Dienstfindung in Anspruch genommen und nicht zur Erlangung eines Schutzrechts angemeldet hat, weil er ein berechtigtes Interesse hat, die Dienstfindung nicht bekannt werden zu lassen; dies gilt als gegeben, wenn der Arbeitgeber die Dienstfindung nicht zur Erlangung eines Schutzrechts angemeldet und dem Arbeitnehmer nicht die Freigabe angeboten hat.

(2) Die zweite Vergütung beträgt in den Fällen des Absatzes 1 fünfundzwanzig vom Hundert der in § 10 Abs. 1 genannten Vergütung.

(3) Die zweite Vergütung wird sieben Jahre und sechs Monate nach Ablauf des Monats, in dem die Diensterfindung in Anspruch genommen wurde, fällig. Ist die Diensterfindung zur Erlangung eines Schutzrechts angemeldet worden und liegt zu dem in Satz 1 genannten Zeitpunkt eine rechtskräftige Entscheidung über die Anmeldung noch nicht vor, wird die zweite Vergütung zwei Monate nach Erlangung des Schutzrechts fällig.

(4) Verwertet der Arbeitgeber die Diensterfindung zu einem späteren Zeitpunkt, ist eine Vergütung nach § 10 zu zahlen; eine zuvor nach Absatz 1 gezahlte Vergütung ist auf eine Vergütung nach § 10 anzurechnen.

§ 12

Vergütung bei hohen erfindungsgemäßen Umsätzen

(1) Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber Anspruch auf eine weitere Vergütung, wenn acht Jahre nach Ablauf des Monats, in dem die Verwertung begonnen wurde, der erfindungsgemäße Gesamtumsatz 5 Millionen Euro oder die erfindungsgemäßen Einnahmen 125 000 Euro übersteigen.

(2) Die weitere Vergütung beträgt

1. 5 000 Euro bei einem erfindungsgemäßen Gesamtumsatz von mehr als 5 Millionen Euro oder erfindungsgemäßen Einnahmen von mehr als 125 000 Euro,
2. 10 000 Euro bei einem erfindungsgemäßen Gesamtumsatz von mehr als 10 Millionen Euro oder erfindungsgemäßen Einnahmen von mehr als 250 000 Euro,
3. 15 000 Euro bei einem erfindungsgemäßen Gesamtumsatz von mehr als 20 Millionen Euro oder erfindungsgemäßen Einnahmen von mehr als 500 000 Euro,
4. 20 000 Euro bei einem erfindungsgemäßen Gesamtumsatz von mehr als 50 Millionen Euro oder erfindungsgemäßen Einnahmen von mehr als 1,25 Millionen Euro,
5. 25 000 Euro bei einem erfindungsgemäßen Gesamtumsatz von mehr als 100 Millionen Euro oder erfindungsgemäßen Einnahmen von mehr als 2,5 Millionen Euro,
6. 30 000 Euro bei einem erfindungsgemäßen Gesamtumsatz von mehr als 200 Millionen Euro oder erfindungsgemäßen Einnahmen von mehr als 5 Millionen Euro,
7. 60 000 Euro bei einem erfindungsgemäßen Gesamtumsatz von mehr als 500 Millionen Euro oder erfindungsgemäßen Einnahmen von mehr als 12,5 Millionen Euro und erhöht sich um jeweils 25 000 Euro für jeden weiteren erfindungsge-

mäßigen Gesamtumsatz von 500 Millionen Euro oder jede weiteren erfindungsgemäßen Einnahmen von 12,5 Millionen Euro.

(3) Bei der Ermittlung des erfindungsgemäßen Gesamtumsatzes ist auf die kleinste technisch-wirtschaftliche Einheit abzustellen, auf die sich die Erfindung bezieht (Bezugsgröße). Enthält eine Bezugsgröße mehrere angemeldete Diensterfindungen, bestimmt sich der erfindungsgemäße Gesamtumsatz nach dem auf die Erfindung entfallenden Anteil.

(4) Die weitere Vergütungspauschale wird acht Jahre und sechs Monate nach Ablauf des Monats, in dem die Verwertung begonnen wurde, fällig.

§ 13

Schutzfähigkeit, Miterfinder, Auskunftsanspruch

(1) Hat der Arbeitgeber die Diensterfindung zur Erlangung eines Schutzrechts angemeldet und wird die Anmeldung rechtskräftig zurückgewiesen oder haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich festgestellt, dass die Diensterfindung nicht schutzfähig ist (§ 7 Abs. 2), ist der Arbeitgeber zur Zahlung von weiteren Vergütungen nach §§ 10 bis 12 nicht verpflichtet. Der Arbeitgeber kann die Rückzahlung bereits geleisteter Vergütungen nicht verlangen.

(2) Sind mehrere Arbeitnehmer an einer Erfindung beteiligt, sind die Vergütungen nach den Anteilen der einzelnen Arbeitnehmer aufzuteilen. Die Arbeitnehmer sollen sich über die Höhe ihrer Anteile an der Erfindung einigen. Sie sollen dem Arbeitgeber gleichzeitig mit der Meldung (§ 5) mitteilen, wie die Vergütungen aufzuteilen sind. Teilen sie nicht innerhalb von zwei Monaten nach Inanspruchnahme dem Arbeitgeber die vereinbarte Aufteilung mit, hat der Arbeitgeber seine Vergütungspflichten durch Hinterlegung der gesamten Vergütungen zu erfüllen.

(3) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber Auskunft über die für die Vergütungen relevanten Tatsachen verlangen, insbesondere, ob die Diensterfindung verwertet worden ist, den erfindungsgemäßen Gesamtumsatz sowie die erfindungsgemäßen Einnahmen.

§ 14

Schutzrechtsanmeldung

(1) Der Arbeitgeber ist allein berechtigt, eine gemeldete Diensterfindung zur Erlangung von Schutzrechten im In- und Ausland anzumelden.

(2) Ist die Diensterfindung frei geworden, so ist nur der Arbeitnehmer berechtigt, sie zur Erlangung von Schutzrechten anzumelden. Hatte der Arbeitgeber die Diensterfindung bereits zur Erlangung eines Schutzrechts angemeldet, so gehen die Rechte aus der Anmeldung auf den Arbeitnehmer über.“

9. § 15 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer im Falle der Anmeldung der Diensterfindung zur Erlangung eines Schutzrechts auf Verlangen Abschriften der Anmeldeunterlagen zu geben, ihn von dem Fortgang des Verfahrens zu unterrichten und ihm Einsicht in den Schriftwechsel zu gewähren.“

10. § 16 wird aufgehoben.

11. § 17 wird wie folgt gefasst:

„§ 17

Betriebsgeheimnisse

Hat der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse, eine in Anspruch genommene Diensterfindung nicht bekannt werden zu lassen und bestreitet er die Schutzfähigkeit der Diensterfindung, so kann er zur Herbeiführung einer Einigung über die Schutzfähigkeit der Diensterfindung die Schiedsstelle (§ 29) anrufen; § 7 Abs. 2 findet keine Anwendung.“

12. § 18 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird das Wort „schriftlich“ durch die Wörter „in Textform“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer stellen innerhalb von zwei Monaten nach Zugang der Mitteilung gemeinsam fest, ob die Erfindung frei ist. Bestreitet der Arbeitgeber nicht innerhalb dieses Zeitraums durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer, dass die ihm mitgeteilte Erfindung frei sei, so kann er die Erfindung nicht mehr als Diensterfindung in Anspruch nehmen.“

13. § 19 wird wie folgt gefasst:

„§ 19

Anbietungspflicht

Will der Arbeitnehmer eine freie Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anders als durch Eigennutzung verwerten, hat er sie auch dem Arbeitgeber anzubieten, wenn die Erfindung im Zeitpunkt des Angebots in den vorhandenen Arbeitsbereich des Betriebes des Arbeitgebers fällt. Das Angebot kann gleichzeitig mit der Mitteilung nach § 18 abgegeben werden.“

14. Die §§ 20 und 21 werden aufgehoben.

15. § 22 Satz 2 wird wie folgt gefasst:
„Zulässig sind jedoch Vereinbarungen über Diensterfindungen nach ihrer Meldung und über freie Erfindungen nach ihrer Mitteilung.“
16. § 23 wird wie folgt geändert:
- a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden die Wörter „ , freie Erfindungen oder technische Verbesserungsvorschläge (§ 20 Abs. 1)“ durch die Wörter „oder freie Erfindungen“ ersetzt.
 - bb) Satz 2 wird aufgehoben.
 - b) In Absatz 2 werden die Wörter „oder einer Festsetzung der Vergütung“ gestrichen.“
17. In § 24 Abs. 2 wird Angabe „(§ 8 Abs. 1)“ durch die Angabe „(§ 8)“ ersetzt.
18. In § 25 wird die Angabe „(§ 8 Abs. 1)“ durch die Angabe „(§ 8)“ ersetzt.
19. § 27 wird wie folgt gefasst:

„§ 27

Insolvenzverfahren

Wird nach Inanspruchnahme der Diensterfindung das Insolvenzverfahren über das Vermögen des Arbeitgebers eröffnet, so gilt folgendes:

1. Veräußert der Insolvenzverwalter die Diensterfindung mit dem Geschäftsbetrieb, so tritt der Erwerber für die Zeit von der Eröffnung des Insolvenzverfahrens an in die Vergütungspflicht des Arbeitgebers ein.
2. Verwertet der Insolvenzverwalter die Diensterfindung im Unternehmen des Schuldners, so hat er dem Arbeitnehmer die Vergütungen nach den §§ 9 bis 12 aus der Insolvenzmasse zu zahlen.
3. In allen anderen Fällen hat der Insolvenzverwalter dem Arbeitnehmer die Freigabe der Diensterfindung (§ 8) anzubieten. Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot nicht an, kann der Insolvenzverwalter die Erfindung ohne Geschäftsbetrieb veräußern. Der Insolvenzverwalter kann mit dem Erwerber vereinbaren, dass sich dieser verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Vergütungen nach den §§ 9 bis 12 zu zahlen. Wird eine solche Vereinbarung nicht getroffen, hat der Insolvenzverwalter dem Arbeitnehmer die Vergütungen aus dem Veräußerungserlös zu zahlen.

4. Im übrigen kann der Arbeitnehmer seine Vergütungsansprüche nur als Insolvenzgläubiger geltend machen.“

20. § 30 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird das Wort „Gerichtsverfassungsgesetz“ durch die Wörter „Deutschen Richtergesetz“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 werden die Wörter „am Beginn des Kalenderjahres für dessen Dauer“ durch die Wörter „für die Dauer von vier Jahren“ ersetzt.
 - b) In Absatz 3 Satz 1 werden die Wörter „oder der technische Verbesserungsvorschlag“ gestrichen.
 - c) Absatz 4 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Zur Einreichung von Vorschlagslisten sind berechtigt die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, ferner die Gewerkschaften und die selbständigen Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung, die keiner dieser Spitzenorganisationen angeschlossen sind, wenn ihnen eine erhebliche Zahl von Arbeitnehmern angehört, von denen nach der ihnen im Betrieb obliegenden Tätigkeit erfinderische Leistungen erwartet werden.“
 - d) In Absatz 6 werden die Wörter „Bundesminister der Justiz“ durch die Wörter „Präsident des Patentamts“ ersetzt.

21. In § 37 Abs. 2 Nr. 1 wird die Angabe „(§§ 12, 19, 22, 34)“ durch die Angabe „(§§ 19, 22, 34)“ ersetzt.

22. § 38 wird aufgehoben.

23. In § 39 Abs. 2 werden die Wörter „festgestellten oder festgesetzten“ gestrichen und nach dem Wort „Erfindung“ die Wörter „nach den §§ 9 bis 11“ eingefügt.

24. In der Überschrift des Dritten Abschnitts werden die Wörter „und technische Verbesserungsvorschläge“ gestrichen.

25. § 40 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden die Wörter „und technische Verbesserungsvorschläge“ gestrichen.
 - b) In der Nummer 1 wird Satz 4 aufgehoben.

- c) Nummer 2 wird aufgehoben.
- d) Die bisherigen Nummern 3 bis 5 werden die Nummern 2 bis 4.

26. In § 41 werden die Wörter „und technische Verbesserungsvorschläge“ gestrichen.

27. § 43 wird wie folgt gefasst:

„§ 43

Übergangsvorschrift

Auf Erfindungen, die vor dem (Einsetzen: Tag des Inkrafttretens des Gesetzes) gemeldet wurden, sind die Vorschriften dieses Gesetzes in der bis zum ... (Einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten des Gesetzes) geltenden Fassung weiter anzuwenden. Für technische Verbesserungsvorschläge gilt Satz 1 entsprechend.“

28. Die §§ 44 und 48 werden aufgehoben.

Artikel 2

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

(320-1)

§ 2 Abs. 2 Buchstabe a des Arbeitsgerichtsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch ...geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„a) die ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer Vergütung für eine Erfindung nach den §§ 9 bis 11 des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen zum Gegenstand haben;“

Artikel 3

Änderung der ReNoPat-Ausbildungsverordnung

In der Anlage zu § 9 Abschnitt II Buchstabe D laufende Nummer 2 Spalte 3 Buchstabe a der ReNoPat-Ausbildungsverordnung vom 23. November 1987 (BGBl. I S. 2392), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 15. Februar 1995 (BGBl. I S. 206) geändert worden ist, werden die Wörter „,technischer Verbesserungsvorschlag“ gestrichen.

Artikel 4

Änderung der Zweiten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen

In der Zweiten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 1. Oktober 1957 (BGBl. I S. 1680), zuletzt geändert durch die Verordnung vom 10. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3459), werden die §§ 9, 11 und 12 aufgehoben.

Artikel 5

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ... in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

Innovationen sind die Voraussetzung für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft. Mehr als 80 % aller Patentanmeldungen in der Bundesrepublik Deutschland stammen von Unternehmen und gehen damit auf Arbeitnehmer zurück. Ein handhabbares Recht der Arbeitnehmererfindungen, das die Interessen sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer angemessen berücksichtigt, ist eine unerlässliche Grundlage für Forschung und Entwicklung.

Das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen gilt seit seinem Inkrafttreten im Jahre 1957 nahezu unverändert. Es zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber Dienstleistungen des Arbeitnehmers in Anspruch nehmen kann und diese angemessen vergüten muss. Die Grundprinzipien des deutschen Arbeitnehmererfinderrechts haben sich bewährt. Im internationalen Vergleich nimmt Deutschland eine Spitzenposition bei der Erteilung von Schutzrechten ein.

Gleichwohl ist in der Vergangenheit Kritik an den zum Teil komplizierten Regelungen und langwierigen Verfahren des Arbeitnehmererfindungsgesetzes geübt worden. Eine Studie des Bundesverbandes der Deutschen Industrie (BDI) und der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber (BDA) aus dem Jahr 1998 (Studie zu den Auswirkungen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes in der Praxis) mit einer Umfrage bei rund 800 Unternehmen hat ergeben, dass der Streit über die Höhe der Erfindervergütung das Hauptproblem im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmererfindungsgesetz darstellt. An zweiter Stelle stehen Streitigkeiten der Miterfinder untereinander. Danach folgen Probleme bei der Erfindungsmeldung und Inanspruchnahme sowie bei dem Aufrechterhalten und der Aufgabe von Schutzrechten aufgrund des gesetzlich vorgeschriebenen Verfahrens.

Dieses Bild spiegelt sich auch in den Einigungsvorschlägen der Schiedsstelle nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen beim Deutschen Patent- und Markenamt wieder. In den Jahren 1997 und 1998 betrafen 62 von 146 Entscheidungen die für die Vergütung relevante Frage, welchen Anteil der Arbeitnehmer an dem Zustandekommen einer Dienstleistung hat. In 20 Fällen, in denen mehrere Arbeitnehmer an dem Zustandekommen einer Erfindung beteiligt waren, bestand Streit über den jeweiligen Anteil der einzelnen Miterfinder. 14 Entscheidungsvorschläge ergingen zum Problemkreis der Meldung und Inanspruchnahme von Dienstleistungen, 15 Entscheidungsvorschläge zur Anmeldepflicht, Auslandsfreigabe, Schutzrechtsaufgabe und Schutzrechtsrückübertragung (VPP-Rundbrief, Juni 1999, Seite 34).

In einer vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und vom Bundesministerium der Justiz im März 2000 durchgeführten Anhörung hat sich gezeigt, dass zwischen der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite ein Konsens dahingehend besteht, das Arbeitnehmererfindungsgesetz von nicht mehr erforderlichen Verfahrensregelungen zu befreien und das komplizierte Vergütungssystem zu vereinfachen.

Um den konkreten Handlungsbedarf zu ermitteln, wurde eine aus Vertretern der Fachkreise und Sozialpartnern zusammengesetzte Arbeitsgruppe unter Vorsitz des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und des Bundesministeriums der Justiz eingesetzt. Die Änderungen des Arbeitnehmererfindungsgesetzes basieren im Wesentlichen auf den Ergebnissen dieser Arbeitsgruppe.

Die Novellierung verfolgt dabei zwei Zielrichtungen: Sie soll neue Anreize für mehr Erfindungsmeldungen der Arbeitnehmer schaffen und die komplizierten und zum Teil bürokratischen Verfahren des Arbeitnehmererfindungsgesetzes vereinfachen. Erreicht werden sollen diese Ziele im Wesentlichen durch Erleichterungen bei der Meldung und Inanspruchnahme von Erfindungen, durch den Wegfall der Anmeldeverpflichtung des Arbeitgebers sowie durch eine Pauschalierung der Erfindervergütung.

Im Einzelnen sind folgende Änderungen vorgesehen:

Meldung

Die Meldung einer Erfindung durch den Arbeitnehmer wird erheblich vereinfacht. Aufgrund der geänderten Vergütungsregelung sind zahlreiche Angaben wie beispielsweise dem Arbeitnehmer erteilte dienstliche Weisungen oder Richtlinien, die bisher in der Meldung enthalten sein mussten, nicht mehr erforderlich. Der Arbeitnehmer muss die Meldung nicht mehr schriftlich abgeben. Er kann stattdessen die Textform (§ 126 b Bürgerliches Gesetzbuch) wählen.

Inanspruchnahme

Die Rechtsüberleitung aufgrund der Inanspruchnahme hat in der Vergangenheit häufig zu Problemen geführt, weil Fristen versäumt oder Formerfordernisse nicht beachtet wurden. Die Inanspruchnahme einer Erfindung durch den Arbeitgeber wird deshalb durch eine Fiktionsregelung ergänzt. Sie gilt nunmehr kraft Gesetzes als erklärt, wenn der Arbeitgeber die Erfindung nicht innerhalb von vier Monaten nach der Meldung freigibt. Mit der Inanspruchnahme gehen die vermögenswerten Rechte an der Dienstleistung auf den Arbeitgeber über.

Die Möglichkeit der beschränkten Inanspruchnahme einer Erfindung durch den Arbeitgeber entfällt. Durch die beschränkte Inanspruchnahme erwarb der Arbeitgeber nur ein nichtausschließliches Benutzungsrecht an einer Erfindung. Im Übrigen wurde die Dienstfindung frei. Es hat sich gezeigt, dass in der Praxis von dem Institut der beschränkten Inanspruchnahme regelmäßig kein Gebrauch gemacht wurde, weil sie sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer mit nicht unerheblichen Einschränkungen verbunden war. Das Nutzungsrecht des Arbeitgebers war durch Geheimhaltungspflichten beschränkt, weil die der Erfindung zugrunde liegende technische Lehre nicht offenkundig und damit zum Stand der Technik werden durfte, so dass der Arbeitnehmer an einer Schutzrechtsanmeldung gehindert wurde. Für den Arbeitnehmer wurde die Verwertung der Erfindung durch die Belastung mit einem Nutzungsrecht erschwert.

Wegfall der Anmeldeverpflichtung und Anbietungspflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber war bisher verpflichtet, eine Erfindung unverzüglich nach Erfindungsmeldung zur Erteilung eines Schutzrechts im Inland anzumelden. Die Anmeldepflicht entfällt künftig. Bei der Entscheidung eines Unternehmens, ob und in welchen Ländern ein Schutzrecht angemeldet werden soll, spielen eine Vielzahl von Faktoren eine Rolle. Letztlich muss die Bedeutung einer Erfindung für ein Unternehmen als Ganzes berücksichtigt werden. Der gesetzliche Anmeldezwang ließ eine Anmeldestrategie der Unternehmen nicht zu. Auch im Hinblick auf die Tatsache, dass kein Zwang für die Schutzrechtserwirkung im Ausland bestand und dennoch kein Arbeitgeber auf eine Auslandsschutzanmeldung verzichtet hat, wenn eine Anmeldung im Ausland aus unternehmerischer Sicht sinnvoll war, kann auf den Anmeldezwang im Inland verzichtet werden.

Da der Arbeitgeber zu einer Schutzrechtsanmeldung im Inland nicht mehr verpflichtet ist, können die Anbietungs- und Freigabeverpflichtungen des Arbeitgebers bei der Aufgabe von Schutzrechten im In- und Ausland ebenfalls entfallen.

Neuregelung der Erfindervergütung

Das Arbeitnehmererfindungsgesetz sah bisher lediglich vor, dass dem Arbeitnehmer eine angemessene Vergütung zu zahlen ist. Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung war ermächtigt, nach Anhörung der Sozialpartner Richtlinien zu erlassen, die Anhaltspunkte für die Ermittlung einer angemessenen Vergütung bieten sollten. Die Auslegung und Anwendung dieser Richtlinien hat in dem Bemühen, den unterschiedlichen Fallkonstellationen gerecht zu werden, in der Praxis zu großen Schwierigkeiten geführt. Die Frage der Angemessenheit der gezahlten Vergütung war Anlass für eine Vielzahl von Streitfällen. Hinzu kam, dass Vergütungszahlungen häufig erst viele Jahre nach Meldung und Inanspruchnahme einer Erfindung erfolgten, so dass eine Anreizfunktion nicht bestand. Durch die Neuregelung der Erfindervergütung

wird die angemessene Vergütung in Form von Pauschalbeträgen im Arbeitnehmererfindungsgesetz selbst festgeschrieben.

Die neuen Regelungen für die Erfindervergütung sehen daher die Zahlung von Pauschalen in bestimmten Zeitabständen vor. Aufgrund der dadurch eintretenden Vereinfachung sind die detaillierten und schwer anwendbaren Richtlinien über die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten und im öffentlichen Dienst für die Ermittlung der Vergütung künftiger Erfindungen nicht mehr erforderlich. Nach den neuen Bestimmungen erhält der Arbeitnehmer eine erste Vergütung, nachdem der Arbeitgeber die Diensterfindung in Anspruch genommen hat. Der Arbeitgeber hat eine zweite Pauschale zu zahlen, wenn er die Erfindung verwertet, insbesondere wenn er sie im eigenen Unternehmen nutzt, sie verkauft, tauscht oder eine Lizenz an ihr vergibt. Ebenfalls eine zweite, allerdings geringere Vergütung erhält der Arbeitnehmer, wenn der Arbeitgeber die Erfindung zwar nicht verwertet, aber die Inanspruchnahme der Erfindung längere Zeit aufrecht erhält und entweder ein Schutzrecht für die Erfindung erhalten hat oder die Erfindung als Betriebsgeheimnis behandelt. Erzielt der Arbeitgeber durch die Verwertung der Erfindung besonders hohe Umsätze oder Einnahmen, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf weitere Vergütungspauschalen; für deren Höhe sieht das Gesetz je nach Umsatz oder Einnahmen unterschiedlich gestaffelte Beträge vor.

Auskunftsanspruch

Da sich die vergütungsrelevanten Tatsachen in der Regel der Kenntnis des Arbeitnehmers entziehen, enthält die Gesetzesnovelle einen Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Auskunft und Rechnungslegung war bisher nicht ausdrücklich geregelt. Die Rechtsprechung hat einen entsprechenden Anspruch des Arbeitnehmers aus dem Rechtsgedanken von Treu und Glauben in Verbindung mit der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht hergeleitet.

Miterfinderstreitigkeiten

Um Streitigkeiten zu vermeiden, werden Miterfinder verpflichtet, sich über die Höhe ihrer Anteile an einer Erfindung zu einigen. Kommt eine Einigung bis zur Fälligkeit der ersten Vergütung nicht zustande, hat der Arbeitgeber die gesamten Vergütungen zu hinterlegen. Auf diese Weise wird der Arbeitgeber von seinen Zahlungspflichten frei. Die Miterfinder müssen den Streit über die Höhe ihrer Anteile vor den ordentlichen Gerichten führen. Durch die Hinterlegung soll vermieden werden, dass der Arbeitgeber, der in vielen Fällen nicht beurteilen kann, welchen Anteil einzelne Arbeitnehmer an einer Erfindung haben, zur Aufteilung und Festsetzung der Vergütung verpflichtet ist.

Technische Verbesserungsvorschläge

Die in der Praxis nicht relevanten Regelungen über qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge werden aus dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes gestrichen. Qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge sind im Gegensatz zu Erfindungen dadurch gekennzeichnet, dass sie nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind und daher dem Arbeitgeber nicht dieselbe, jedoch eine ähnliche Vorzugsstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht einräumen. Das Gesetz sah bisher vor, dass qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge wie Erfindungen zu vergüten seien. Die Vergütung der sonstigen technischen Verbesserungsvorschläge wurde vorrangig der Regelung in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen sowie individuellen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer überlassen; dies gilt nun einheitlich für den gesamten Bereich des betrieblichen Vorschlagwesens.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1

Zu Nummer 1

Die Vorschrift enthält die in der Inhaltsübersicht des Arbeitnehmererfindungsgesetzes erforderlichen Änderungen.

Zu Nummern 2, 3 und 4 (Technische Verbesserungsvorschläge)

Die in der Praxis nicht mehr relevanten Regelungen über technische Verbesserungsvorschläge werden aus dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes heraus genommen. Regelungen über die Vergütungen für technische Verbesserungsvorschläge werden den Tarifvertragsparteien, den Betriebspartnern oder den Arbeitsvertragsparteien überlassen.

Zu Nummer 5 (§ 5 Meldepflicht)

In § 5 wird die Pflicht des Arbeitnehmers geregelt, Dienstfindungen dem Arbeitgeber zu melden. Die Neuregelung hält an dieser Meldepflicht des Arbeitnehmers für Dienstfindungen fest. Die vorgeschlagenen Änderungen dienen im Wesentlichen lediglich einer Vereinfachung des Meldeverfahrens und der Anpassung der Bestimmungen an die Neuregelung des Vergütungssystems.

Zu Buchstabe a

Für die Meldung der Dienstfindung durch den Arbeitnehmer an den Arbeitgeber und für die Bestätigung des Eingangs der Meldung durch den Arbeitgeber wird nach bisherigem Recht Schriftform vorgeschrieben. Nach § 126 Abs. 1 BGB setzt dies die eigenhändige Unterschrift des Arbeitnehmers bzw. Arbeitgebers voraus. Das erscheint nicht erforderlich, da es in diesem Zusammenhang auf die mit der eigenhändigen Unterschrift verbundenen Funktionen (Warnfunktion, Beweisfunktion, Identifikationsfunktion) nicht entscheidend ankommt. Die deshalb in der Neuregelung vorgesehene Textform erfasst auch die Meldung der Dienstfindung durch den Arbeitnehmer und die Bestätigung des Eingangs der Meldung durch den Arbeitgeber unter Nutzung der modernen Informations- und Kommunikationstechniken.

Zu Buchstabe b

Die Vorschrift des Satzes 3 wird zur Vereinfachung des Verfahrens und aufgrund der vorgesehenen Neuregelung des Vergütungssystems einschließlich der Aufteilung der Vergütung unter den Miterfindern (vgl. Nummer 8 - § 13 Abs. 2) neu gefasst.

Zu Buchstabe c

Die Frist zur Inanspruchnahme beginnt nur zu laufen, wenn die Meldung der Diensterfindung ordnungsgemäß ist. Eine ordnungsgemäße Meldung liegt auch nach bisherigem Recht nur dann vor, wenn der Arbeitgeber in der Meldung die technische Aufgabe, ihre Lösung und das Zustandekommen der Diensterfindung hinreichend beschrieben hat. Eine Meldung, die diesen Voraussetzungen nicht entspricht, ist mithin nicht ordnungsgemäß. Dies wird durch den Verweis in Absatz 3 auf Absatz 2 Satz 1 ausdrücklich klargestellt. Eine fehlende Angabe zu den Miterfindern und den Anteilen der einzelnen Miterfinder an der Diensterfindung macht die Meldung hingegen nicht zu einer nicht ordnungsgemäßen Meldung und steht dem Lauf der Inanspruchnahmefrist daher nicht entgegen.

Über die Frage, ob eine ordnungsgemäße Meldung vorliegt oder nicht, kann es im Einzelfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Meinungsverschiedenheiten kommen. Um den sich daraus ergebenden Zweifeln für den Beginn des Laufs der Inanspruchnahmefrist zu begegnen, hält die Novellierung an der Regelung fest, durch die eine nicht ordnungsgemäße Erfindungsmeldung als ordnungsgemäße Erfindungsmeldung fingiert wird. Die im Gesetz bisher vorgesehene Frist von zwei Monaten, innerhalb der der Arbeitgeber die Meldung des Arbeitnehmers als nicht ordnungsgemäß zu beanstanden hat, wird jedoch durch eine flexiblere Regelung ersetzt, die an die Inanspruchnahme anknüpft. Dadurch beträgt die Frist, innerhalb der der Arbeitgeber die Meldung des Arbeitnehmers als nicht ordnungsgemäß beanstanden kann, vier Monate.

Zu Nummer 6 (§ 6 Inanspruchnahme)

Zu Buchstabe a

Die Änderung ist rein redaktioneller Art und folgt aus der Streichung der Möglichkeit der beschränkten Inanspruchnahme. Es hat sich gezeigt, dass in der Praxis von dem Institut der beschränkten Inanspruchnahme regelmäßig kein Gebrauch gemacht wurde, weil sie sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer mit nicht unerheblichen Einschränkungen verbunden war.

Zu Buchstabe b

Der Arbeitgeber hat das Recht, jede Diensterfindung in Anspruch zu nehmen. Nach bisherigem Recht muss der Arbeitgeber aber eine Entscheidung darüber, ob er die Diensterfindung in Anspruch nehmen möchte oder nicht, bis zum Ablauf von vier Monaten nach der ordnungsgemäßen Erfindungsmeldung getroffen haben. Erklärt er bis zu diesem gesetzlich festgelegten Zeitpunkt die Inanspruchnahme der Diensterfindung nicht, so wird diese frei. Gegen die bisherige gesetzliche Regelung sind vermehrt Bedenken erhoben worden, weil ein Versäumen der Frist eine Rechtsfolge auslöste, die weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer beabsichtigt war. In der Regel liegt es im Interesse der Arbeitsvertragsparteien, dass der Arbeitgeber die Erfindung in Anspruch nimmt und vergütet. Die Vorschrift des neu

angefügten Satzes 3 sieht daher eine Regelung vor, nach der die Erklärung der Inanspruchnahme fingiert wird, wenn der Arbeitgeber die Dienstfindung nicht bis zum Ablauf von vier Monaten nach Eingang der ordnungsgemäßen Meldung gegenüber dem Arbeitnehmer schriftlich freigibt.

Zu Nummer 7 (§ 7 Wirkungen der Inanspruchnahme)

Zu Buchstabe a

Die Änderung in der Überschrift ist rein redaktioneller Natur.

Zu Buchstabe b

Die Ergänzung in Satz 1 stellt klar, dass durch die Inanspruchnahme nur die vermögenswerten Rechte an der Dienstfindung auf den Arbeitgeber übergehen. Das Erfinderpersönlichkeitsrecht verbleibt beim Arbeitnehmer.

Zu Buchstabe c

Die Anwendung der Regelungen des Gesetzes, insbesondere der Bestimmungen über die Vergütung, setzt voraus, dass es sich um schutzfähige Erfindungen handelt (vgl. § 2). Nach bisherigem Recht wurde die Schutzfähigkeit der Erfindungen durch die für den gewerblichen Rechtsschutz zuständigen Behörden festgestellt, weil der Arbeitgeber verpflichtet war, alle Erfindungen zum Schutzrecht anzumelden. Ein solcher Anmeldezwang des Arbeitgebers ist nun nicht mehr vorgesehen. Dies eröffnet dem Arbeitgeber die Möglichkeit, Anmeldestrategien zu entwickeln und in Fällen, in denen es in seinem Interesse liegt, auf eine Schutzrechtsanmeldung zu verzichten. Die neue Vorschrift in Absatz 2 dient der Rechtssicherheit in den Fällen, in denen eine Erfindung nicht zum Schutzrecht angemeldet wird. Sie stellt darüber hinaus sicher, dass dem Arbeitnehmer durch den Wegfall der Anmeldepflicht kein Nachteil entsteht und er auch nach den neuen Regelungen grundsätzlich einen Vergütungsanspruch nach §§ 9 bis 12 erwirbt. Die Vorschrift bestimmt deshalb, dass die Schutzfähigkeit der Dienstfindung für den Anwendungsbereich des Gesetzes grundsätzlich vermutet wird, wenn der Arbeitgeber die Dienstfindung in Anspruch genommen hat. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn der Arbeitgeber die Dienstfindung zum Schutzrecht angemeldet hat und die Anmeldung des Schutzrechts rechtskräftig zurückgewiesen worden ist. Die Vermutung soll auch nicht mehr gelten, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer einvernehmlich festgestellt haben, dass die Dienstfindung nicht schutzfähig ist.

Zu Nummer 8

Zu § 8 (Frei gewordene Dienstfindungen)

Die Änderungen ergeben sich aus der Streichung der Möglichkeit der beschränkten Inanspruchnahme und der Neuregelung der Bestimmungen über die Inanspruchnahme.

Zu §§ 9 bis 12 (Vergütung)

Die bisherigen Bestimmungen der §§ 9 und 10 legten als Grundsatz fest, dass die Vergütung des Arbeitnehmers angemessen sein muss. An diesem Grundsatz wird festgehalten. Zur Vermeidung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern über die Angemessenheit der Vergütung, zur Verfahrensbeschleunigung und im Interesse der Rechtssicherheit wird die als angemessen angesehene Vergütung durch die in den §§ 9 bis 12 festgesetzten Pauschalbeträge nunmehr ausdrücklich im Gesetz selbst festgeschrieben. Die gesetzlich festgesetzten Pauschalbeträge entsprechen im Wesentlichen den bisher durchschnittlich gezahlten Erfindervergütungen und tragen den beiderseitigen Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern angemessen Rechnung. Weitere Differenzierungen im Rahmen des neuen Pauschalierungssystems konnten nicht vorgenommen werden, ohne die Funktionsfähigkeit des gesamten Vergütungssystems zu beeinträchtigen.

Zu § 9 (Vergütung bei Inanspruchnahme)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift hat das Ziel, die Anzahl der gemeldeten Erfindungen in den Unternehmen zu steigern. Dies soll durch eine erste Pauschalvergütung erreicht werden, die dem Arbeitnehmer zeitnah nach der Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber zu zahlen ist. Damit wird ein Anreiz für Arbeitnehmer geschaffen, erfinderisch tätig zu werden und die fertiggestellten Erfindungen dem Arbeitgeber zu melden. Die Anfangspauschale stellt darüber hinaus einen Ausgleich für den Wegfall des Anmeldezwangs dar (vgl. Nummer 8 - § 14).

Zu Absatz 2

Die Vorschrift legt die Fälligkeit der ersten Vergütung auf zwei Monate nach der Inanspruchnahme fest.

Zu § 10 (Vergütung bei Verwertung)

Zu Absatz 1

Die Regelung verpflichtet den Arbeitgeber zur Zahlung einer zweiten Vergütungspauschale, wenn der Arbeitgeber die Diensterfindung verwertet. Damit stellt diese Regelung nicht mehr wie bisher § 9 Abs. 2 auf die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Diensterfindung, sondern auf die tatsächliche Verwertung ab.

Ob der Arbeitgeber eine Erfindung verwertet und welche Verwertungsmöglichkeit er wählt, unterliegt der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers. Die Vorschrift erfasst alle Formen der tatsächlichen Verwertung. Dazu gehört zunächst die Eigennutzung der Erfindung im Unternehmen, insbesondere durch Herstellung eines Produktes oder im Falle einer Verfahrenserfindung durch Anwendung des Verfahrens. Darüber hinaus kann eine Erfindung durch Vergabe von Lizenzen, Verkauf oder Tausch verwertet werden.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt die Fälligkeit der zweiten Pauschale für alle Fälle der Verwertung. Bisher hatte der Arbeitnehmer, wenn ein Arbeitgeber eine Erfindung vor Schutzrechtserteilung nutzte, nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes (Urteile vom 28. Juni 1962, I ZR 28/61 (Cromegal) und 30. März 1971, X ZR 8/68 (Gleichrichter)) schon mit der ersten Verwertungshandlung einen vorläufigen Vergütungsanspruch, bei dem das Risiko mangelnder Patenterteilung zu berücksichtigen war. Die zweite Pauschale wird nunmehr drei Jahre und sechs Monate nach Ablauf des Monats, in dem die Verwertung begonnen wurde, fällig. Die Regelung geht nicht davon aus, dass der zu zahlende Pauschalbetrag bei Fälligkeit schon in voller Höhe erwirtschaftet worden ist. Andererseits wird keine weitere Vergütung fällig, wenn der Arbeitgeber nach der Zahlung der Pauschalvergütung nach § 10 weitere Einnahmen oder Gewinne durch die Verwertung der Erfindung erwirtschaftet, es sei denn, dass dabei die Schwellen des § 12 überschritten werden.

Zu § 11 (Vergütung bei Aufrechterhaltung der Inanspruchnahme)

Zu Absatz 1

In Nummer 1 wird bestimmt, dass der Arbeitgeber eine zweite Vergütung zu zahlen hat, wenn er eine Erfindung in Anspruch genommen und ein Patent oder Gebrauchsmuster für sie erlangt hat, auch wenn der Arbeitgeber eine Verwertung noch nicht begonnen hat. Hält der Arbeitgeber die Inanspruchnahme längere Zeit aufrecht und lässt er die Erfindung gewerblich schützen, hat er grundsätzlich die Erwartung, die geschützte Erfindung zu einem späteren Zeitpunkt verwerten zu können. Verbindet ein Arbeitgeber mit einer Erfindung, für die ein Schutzrecht erteilt wurde, nicht die Hoffnung einer späteren Verwertung, kann er dieses dem Arbeitnehmer zur Übertragung anbieten. In diesen Fällen wird der Arbeitgeber von seiner Vergütungspflicht frei, auch wenn der Arbeitnehmer das Übertragungsangebot nicht annimmt.

In Nummer 2 wird bestimmt, dass betriebsgeheime Erfindungen ebenso wie geschützte Erfindungen zu vergüten sind. Die Vorschrift berücksichtigt die Aufgabe des Anmeldezwangs und damit die Möglichkeit zur Änderung der Anmeldestrategien der Unternehmen sowie die wirtschaftlichen Nachteile, die sich für den Arbeitnehmer dadurch ergeben, dass auf die Dienst-erfindung kein Schutzrecht erteilt worden ist. Sie regelt, dass eine Vergütungspflicht auch besteht, wenn der Arbeitgeber die Dienst-erfindung in Anspruch genommen und nicht zur Erlangung eines Schutzrechts angemeldet hat, weil er ein berechtigtes Interesse hat, die Dienst-erfindung nicht bekannt werden zu lassen. Dies gilt insbesondere, wenn die Anmeldung und die Verwertung der Erfindung unterbleiben, weil entweder ein gleichartiges Patent schon im Betrieb benutzt wird oder ohne Bestehen eines Patents eine der Erfindung entsprechende Produktion schon im Betrieb läuft oder das Anlaufen bevorsteht, eine Freigabe aber unterbleibt, um zu ver-

hindern, dass ein Wettbewerber die Erfindung verwertet und dadurch die eigene laufende oder bevorstehende Produktion beeinträchtigt.

Zu Absatz 2

Die Bestimmung regelt die Höhe der nach Absatz 1 zu zahlenden Vergütung. Die gegenüber § 10 abgesetzte Vergütungshöhe trägt dem Umstand Rechnung, dass der Arbeitgeber noch keine Gewinne oder Einnahmen aus einer Verwertung der Erfindung erzielt hat.

Zu Absatz 3

Die Vorschrift regelt die Fälligkeit der zweiten Pauschale. Satz 1 bestimmt, dass diese Pauschale sieben Jahre und sechs Monate nach Ablauf des Monats, in dem die Diensterfindung in Anspruch genommen wurde, fällig wird. Damit wird dem Arbeitgeber ausreichend Zeit zur Prüfung der wirtschaftlichen Bedeutung der Erfindung eingeräumt. Hat der Arbeitgeber eine Erfindung zum Schutzrecht angemeldet und hat das Erteilungsverfahren länger als bis zum in Satz 1 genannten Fälligkeitszeitpunkt gedauert, ist die zweite Pauschale nach Satz 2 erst zwei Monate nach Schutzrechtserteilung fällig. Der Arbeitgeber soll dadurch vor Vergütungszahlungen geschützt werden, zu denen er nach Abschluss des Schutzrechtserteilungsverfahrens aufgrund mangelnder Schutzfähigkeit der Erfindung nicht verpflichtet gewesen ist.

Zu Absatz 4

Absatz 4 bestimmt, dass der Arbeitgeber in Fällen, in denen er eine Erfindung nach Zahlung einer Vergütung nach § 11 noch verwertet, die Vergütung nach § 10 zu zahlen hat, allerdings unter Anrechnung der bereits nach § 11 gezahlten Vergütung.

Zu § 12 (Vergütung bei hohen erfindungsgemäßen Umsätzen)

Zu Absatz 1

Die Regelung sieht bei besonders hohen Verwertungserlösen vor, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf weitere Vergütungspauschalen hat, wenn der Arbeitgeber mit der Erfindung bis acht Jahre nach Ablauf des Monats, in dem die Verwertung begonnen wurde, insgesamt einen Gesamtumsatz von mehr als 5 Millionen Euro erzielt hat. Weitere Pauschalen erhält der Arbeitnehmer auch, wenn die Erfindung nicht durch Eigennutzung sondern Verkauf oder Lizenzvergabe verwertet wurde und die erfindungsgemäßen Einnahmen insgesamt 125 000 Euro übersteigen. Damit findet bei besonders erfolgreichen Erfindungen eine Rückbetrachtung statt. Die Vergütung bezieht sich hier auf das tatsächlich mit der Erfindung Erwirtschaftete.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Höhe der weiteren Vergütungspauschalen. Die Staffelungen orientieren sich an einem von der Schiedsstelle nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen beim Deutschen Patent- und Markenamt durchschnittlich ermittelten Lizenzsatz von 0,1 bis 3 Prozent bzw. an einem durchschnittlichen Anteil von 3 bis 5 Promille vom erfindungsgemäßen Umsatz. Wird sowohl eine Schwelle für den erfindungsgemäßen Umsatz als auch eine Schwelle für die erfindungsgemäßen Einnahmen überschritten, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die jeweils vorgesehene Pauschale. Den Arbeitsvertragsparteien steht es frei, eine weitergehende Vergütungsvereinbarung im Rahmen des § 22 zu treffen.

Zu Absatz 3

Die Vorschrift trägt dem Umstand Rechnung, dass heute nur noch wenige Erfindungen insgesamt ein neues Produkt oder Verfahren zum Gegenstand haben. Erfindungen von Arbeitnehmern beziehen sich in der Regel auf einzelne Teile eines Produktes oder eines Verfahrens. Absatz 3 bestimmt daher die technisch-wirtschaftliche Bezugsgröße, die in solchen Fällen bei der Ermittlung des erfindungsgemäßen Gesamtumsatzes oder der erfindungsgemäßen Gesamteinnahmen zugrunde zu legen ist. Die Regelung tritt an die Stelle von Nr. 8 der Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst, die von großer praktischer Bedeutung war.

Zu Absatz 4

Die Bestimmung regelt die Fälligkeit der weiteren Pauschalen. Sie orientiert sich dabei an der heute durchschnittlichen Patentlaufzeit von acht Jahren.

Zu § 13 (Schutzfähigkeit, Miterfinder, Auskunftsanspruch)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift stellt in Satz 1 für die Fälle, in denen nach Inanspruchnahme der Diensterfindung feststeht, dass eine Erfindung nicht schutzfähig ist, klar, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von weiteren Vergütungen nach den §§ 10 bis 12 entfällt. Die Feststellung der fehlenden Schutzfähigkeit muss verbindlich durch Entscheidung einer für den gewerblichen Rechtsschutz zuständigen Behörde (beispielsweise durch das Deutsche Patent- und Markenamt oder das Europäische Patentamt) oder einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen. Satz 2 bestimmt, dass bereits geleistete Vergütungen nicht zurückzuzahlen sind. Damit wird die bisherige Regelung des § 12 Abs. 6 Satz 2 inhaltlich übernommen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 berücksichtigt, dass die meisten Erfindungen nicht von Einzelpersonen, sondern von Erfindergruppen gemacht werden. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die nach §§ 9 bis 12 vorgesehenen Vergütungsbeträge an jeden Arbeitnehmer zu zahlen. Die Vorschrift des Satzes 1 bestimmt deshalb, dass die Vergütungen nach den §§ 9 bis 12 nach den Anteilen der einzelnen Erfinder an dem Zustandekommen der Erfindung aufzuteilen sind, wenn mehrere Arbeitnehmer an einer Erfindung beteiligt sind.

Die Regelungen der Sätze 2 bis 4 sehen einen Konfliktlösungsmechanismus für Streitigkeiten zwischen Miterfindern über die Höhe ihrer Anteile vor. Die Miterfinder werden zunächst verpflichtet, sich über die Höhe ihrer Anteile an einer Erfindung zu einigen. Kommt eine Einigung bis zur Fälligkeit der ersten Pauschalvergütung nicht zustande, hat der Arbeitgeber die gesamten Vergütungen zu hinterlegen.

Auf diese Weise wird der Arbeitgeber von seinen Zahlungspflichten frei. Die Miterfinder müssen den Streit über die Höhe ihrer Anteile vor den ordentlichen Gerichten führen. Durch die Hinterlegung soll vermieden werden, dass der Arbeitgeber, der in vielen Fällen nicht beurteilen kann, welchen Anteil einzelne Arbeitnehmer an einer Erfindung haben, zur Aufteilung und Festsetzung der Vergütung verpflichtet ist. Die Vorschrift vermeidet damit ein Prozessrisiko des Arbeitgebers. Die Arbeitnehmer werden durch die Hinterlegung der Vergütungen zudem vor einer später möglicherweise eintretenden Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers geschützt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt einen Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers. Dem Arbeitnehmer wird das Recht eingeräumt, vom Arbeitgeber Auskunft über die für die Vergütung relevanten Tatsachen zu verlangen. Dazu gehören insbesondere die Fragen, ob die Diensterfindung verwertet worden ist, und wie hoch der erfindungsgemäße Gesamtumsatz bzw. die erfindungsgemäßen Einnahmen sind. Da sich die vergütungsrelevanten Tatsachen in der Regel der Kenntnis des Arbeitnehmers entziehen, muss der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, Auskunft vom Arbeitgeber zu verlangen. Die Pflicht des Arbeitgebers zur Auskunft und Rechnungslegung war bisher nicht ausdrücklich gesetzlich geregelt. Die Rechtsprechung hat einen entsprechenden Anspruch des Arbeitnehmers aus dem Rechtsgedanken von Treu und Glauben in Verbindung mit der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht hergeleitet (vgl. BGH, zuletzt Urteil vom 13. November 1997, X ZR 132/95 (Copolyester II) m.w.N.).

Zu § 14 (Schutzrechtsanmeldung)

Nach bisherigem Recht ist der Arbeitgeber nicht nur berechtigt, sondern grundsätzlich auch verpflichtet, eine ihm gemeldete patent- oder gebrauchsmusterfähige Dienstleistung zur Erlangung eines Schutzrechts im Inland anzumelden.

Die Erwirkung eines Schutzrechts ist mit erheblichen finanziellen Aufwendungen verbunden (Kosten für die Anmeldung, Aufrechterhaltung und gegebenenfalls auch Verteidigung eines Schutzrechts, Kosten für einen Patentanwalt oder die Unterhaltung einer unternehmenseigenen Patentabteilung), wohingegen der Ausgang eines Patenterteilungs- und gegebenenfalls Nichtigkeitsverfahrens und die spätere Verwertbarkeit der Erfindung für den Arbeitgeber nur schwer voraussehbar sind.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung der Dienstleistung im Inland soll daher in Zukunft entfallen. Ausgeglichen werden soll der Wegfall des Anmeldezwangs durch die Einführung einer Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung einer Anfangspauschale an den Arbeitnehmer, die an die Inanspruchnahme der Dienstleistung durch den Arbeitgeber anknüpft (§ 9).

Notwendige Folge des Wegfalls des Anmeldezwangs sind auch der Wegfall der Anbieters- und Freigabepflichten des Arbeitgebers. Nach bisherigem Recht hat der Arbeitgeber gemäß § 14 Abs. 2, wenn und soweit er von seinem Recht zum Erwerb von Auslandsschutzrechten keinen Gebrauch machen möchte, diese dem Arbeitnehmer freizugeben.

Zu Nummer 9 (§ 15 Gegenseitige Rechte und Pflichten)

Die Neufassung des § 15 Abs. 1 folgt aus dem Wegfall des Anmeldezwangs.

Zu Nummer 10 (§ 16 Aufgabe der Schutzrechtsanmeldung oder des Schutzrechts)

Nach der bisherigen Vorschrift des § 16 Abs. 1 hat der Arbeitgeber, wenn er das Schutzrecht oder die Schutzrechtsanmeldung vor der vollständigen Erfüllung des Anspruchs auf angemessene Vergütung aufgeben will, diese dem Arbeitnehmer zur Übertragung anzubieten. Die Aufhebung des § 16 ist notwendige Folge des Wegfalls des Anmeldezwangs (vgl. Nummer 8 - § 14).

Zu Nummer 11 (§ 17 Betriebsgeheimnisse)

Da die Schutzfähigkeit der Dienstleistung Voraussetzung für die Vergütungsverpflichtung ist, kann der Arbeitgeber, der ein berechtigtes Interesse daran hat, eine in Anspruch genommene Dienstleistung nicht bekannt werden zu lassen und daher von der Anmeldung der Dienstleistung zur Erteilung eines Schutzrechts absieht, zur Herbeiführung einer Einigung über die Schutzfähigkeit die Schiedsstelle (§ 29) anrufen, wenn er die Schutzfähigkeit bestreitet. Die Bestimmung des § 7 Abs. 2, nach der die gesetzliche Vermutung der Schutzfähigkeit nur durch

eine rechtskräftige Zurückweisung der Schutzrechtsanmeldung oder eine einvernehmliche Feststellung der fehlenden Schutzfähigkeit widerlegt werden kann, findet in diesen Fällen keine Anwendung.

Zu Nummer 12 (§ 18 Mitteilungspflicht)

Zu Buchstabe a

Nach bisherigem Recht ist für die Mitteilung einer freien Erfindung Schriftform vorgesehen, die in der Neuregelung durch die Textform ersetzt werden soll (vgl. Nummer 5 - § 5 Abs. 1).

Zu Buchstabe b

Satz 1 bestimmt, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer innerhalb von zwei Monaten nachdem der Arbeitnehmer mitgeteilt hat, dass er eine freie Erfindung fertiggestellt hat, gemeinsam die Feststellung treffen sollen, ob die Erfindung frei ist. Kommt es zu keiner Einigung, kann der Arbeitgeber nach Satz 2 innerhalb dieses Zeitraums durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer bestreiten, dass die mitgeteilte Erfindung frei ist.

Zu Nummer 13 (§ 19 Anbietungspflicht)

Die Vorschrift schränkt die bisherige Anbietungspflicht des Arbeitnehmers von freien Erfindungen ein. Da die Regelung sich auf eine freie Erfindung des Arbeitnehmers bezieht, ist es im Hinblick auf das Gebot der Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers ausreichend, wenn der Arbeitnehmer die freie Erfindung dem Arbeitgeber zur Verwertung anbietet, wenn die Erfindung im Zeitpunkt des Angebots in den vorhandenen oder vorbereiteten Arbeitsbereich des Arbeitgebers fällt. Dies gilt jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer die Erfindung überhaupt anders als durch Eigennutzung verwerten will. Jede Verwertungshandlung des Arbeitnehmers unterliegt jedoch den allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorschriften, insbesondere den Beschränkungen von Wettbewerb und Konkurrenz.

Zu Nummer 14

Zu § 20 (Technische Verbesserungsvorschläge)

Die Regelungen über die technischen Verbesserungsvorschläge werden aus dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes heraus genommen (vgl. Nummer 2 bis 4 - §§ 1 und 2).

Zu § 21 (Erfinderberater)

Die Bestimmung wird aufgehoben, da diese in der Praxis weitestgehend ohne Bedeutung geblieben ist.

Zu Nummer 15 (§ 22 Unabdingbarkeit)

Die Änderung erfolgt aufgrund der Herausnahme der Regelungen über die technischen Verbesserungsvorschläge aus dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes.

Zu Nummer 16 (§ 23 Unbilligkeit)

Zu Buchstabe a

Die Änderung erfolgt aufgrund der Herausnahme der Regelungen über die technischen Verbesserungsvorschläge aus dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes und der Neuregelung des Vergütungssystems.

Zu Buchstabe b

Die Änderung erfolgt aufgrund der vorgesehenen Neuregelung des Vergütungssystems (§§ 9 bis 12).

Zu Nummer 17 (§ 24 Geheimhaltungspflicht)

Die Vorschrift enthält eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 18 (§ 25 Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis)

Die Vorschrift enthält eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 19 (§ 27 Insolvenzverfahren)

Zu Nr. 1

Der Klammerzusatz in der Vorschrift ist wegen der Änderung der Vergütungsregelungen entfallen.

Zu Nr. 2

Die Bestimmung entspricht der bisherigen Vorschrift in § 27 Nr. 3.

Zu Nr. 3

Die Regelung verbindet die bisherigen Nrn. 2 und 4. Sie sieht vor, dass der Insolvenzverwalter dem Arbeitnehmer die Freigabe der Diensterfindung anzubieten hat, wenn er die Erfindung weder mit dem Geschäftsbetrieb veräußert, noch im Unternehmen des Arbeitgebers verwertet. Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot an, hat der Insolvenzverwalter ihm die Erfindung einschließlich etwaiger bereits erworbener Schutzrechte zu übertragen. Der Arbeitnehmer kann die Erfindung dann selbst verwerten.

Nimmt der Arbeitnehmer das Angebot nicht an, kann der Insolvenzverwalter die Diensterfindung wie bisher ohne den Geschäftsbetrieb an einen Dritten veräußern. Der Dritte erwirbt die Erfindung grundsätzlich lastenfrei. Der Insolvenzverwalter kann jedoch mit dem Erwerber vereinbaren, dass dieser in die Vergütungspflichten des Arbeitgebers eintritt. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande, hat der Insolvenzverwalter dem Arbeitnehmer die Vergütungen aus dem Veräußerungserlös zu zahlen.

Aus dem Sinn und Zweck der Regelung ergibt sich, dass der Insolvenzverwalter dem Arbeitnehmer nur dann die Freigabe der Dienstleistung anbieten muss, wenn der Arbeitgeber nicht bereits alle Vergütungen nach §§ 9 bis 12 geleistet hat. Dabei ist zu beachten, dass mit der Eröffnung des Insolvenzverfahrens alle Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers fällig werden (§ 41 Abs. 1 Insolvenzordnung).

Zu Nr. 4

Die Vorschrift übernimmt den Wortlaut der bisherigen Vorschrift des § 27 Nr. 5.

Zu Nummer 20 (§ 30 Besetzung der Schiedsstelle)

Zu Buchstabe a

Die Änderung in Satz 1 ergibt sich daraus, dass die Befähigung zum Richteramt seit der Einführung des Deutschen Richtergesetzes vom 8. September 1961 (BGBl. I S. 1665) nicht mehr im Gerichtsverfassungsgesetz, sondern im Deutschen Richtergesetz geregelt ist.

Durch die Änderung in Satz 2 soll der Zeitraum für die Berufung des Vorsitzenden der Schiedsstelle nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen und seines Stellvertreters auf vier Jahre ausgedehnt werden. Hierdurch soll die für eine erfolgreiche Schiedsstellentätigkeit erforderliche Kontinuität in der Besetzung der Schiedsstelle gewährleistet werden. Diese Kontinuität ist für die Entwicklung einer einheitlichen Spruchpraxis von entscheidender Bedeutung.

Zu Buchstabe b

Die Vorschrift enthält eine redaktionelle Änderung aufgrund der Herausnahme der technischen Verbesserungsvorschläge aus dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes.

Zu Buchstabe c

Die Vorschrift enthält eine redaktionelle Änderung aufgrund Neufassung des § 11.

Zu Buchstabe d

Die Dienstaufsicht über den Vorsitzenden der Schiedsstelle nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen wird bisher vom Bundesminister der Justiz ausgeübt. Die Bestimmung wurde durch das Sechste Gesetz zur Änderung und Überleitung von Vorschriften auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes vom 23. März 1961 (BGBl. I S. 274) in das Arbeitnehmererfindungsgesetz eingefügt. Durch die Einführung der Bestimmung sollte vermieden werden, dass der Präsident des Patentamts, dem die Dienstaufsicht vor der Gesetzesänderung oblag, in den Fällen, in denen der Vorsitz durch ein Mitglied des Patentgerichts ausgeübt wird, die Dienstaufsicht über einen Richter ausübt, der dem die Entscheidungen des Patentamts nachprüfenden Gerichts angehört. Der Gesetzgeber sah in der Dienstaufsicht des Präsidenten des Patentamts eine Gefährdung der Unabhängigkeit der Richter des Patentgerichts.

Eine solche Gefährdung besteht jedoch nicht, da nach der gängigen Praxis nur Mitglieder des Patentamts zum Vorsitzenden der Schiedsstelle und seines Vertreters bestellt werden. Die unmittelbare Ausübung der Dienstaufsicht über den Vorsitzenden der Schiedsstelle und seinen Vertreter durch das Bundesministerium der Justiz ist in der Praxis mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Nach der Neuregelung soll daher die Dienstaufsicht über den Vorsitzenden der Schiedsstelle und seinen Vertreter auf den Präsidenten des Patentamts zurückübertragen werden, was auch den verwaltungsrechtlichen Grundsätzen entspricht.

Zu Nummer 21 (§ 37 Klagevoraussetzungen)

Die Vorschrift enthält eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 22 (§ 38 Klage auf angemessene Vergütung)

Die Bestimmung ließ abweichend von § 253 Abs. 2 Nr. 2 Zivilprozessordnung unbezifferte Klageanträge bei Vergütungsklagen zu, wenn die Höhe der angemessenen Vergütung umstritten war. Damit sollte der Arbeitnehmer von einer genauen Angabe der ihm zustehenden Vergütung entbunden werden, da er mit einer Berechnung oder Schätzung seiner Vergütung überfordert gewesen wäre. Die Vorschrift wird aufgehoben, weil Arbeitnehmer aufgrund der neu geregelten Erfindervergütung, künftig bezifferte Klageanträge stellen können. Die in Betracht kommenden Vergütungspauschalen ergeben sich nunmehr eindeutig aus den gesetzlichen Bestimmungen.

Zu Nummer 23 (§ 39 Zuständigkeit)

Die Änderung folgt aus der Neuregelung der Vergütung. Die zwischen den für Patentstreitsachen zuständigen Gerichten und Arbeits- bzw. Verwaltungsgerichten aufgeteilte Zuständigkeit bei Vergütungsklagen soll aufrechterhalten bleiben. Streitigkeiten über die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen sollen von den für Patentstreitsachen zuständigen Gerichten entschieden werden, wenn die besondere Sachkenntnis dieser Gerichte erforderlich ist. Weil Streitigkeiten über die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen jedoch aus dem Arbeitsverhältnis resultieren, soll die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitsachen gegeben sein, wenn es auf diese besondere Sachkenntnis nicht ankommt.

Zu Nummer 24 (Überschrift Dritter Abschnitt)

Redaktionelle Änderung aufgrund der Herausnahme der Regelungen über die technischen Verbesserungsvorschläge aus dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes.

Zu Nummer 25 (§ 40 Bestimmungen für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst)

Die Änderungen ergeben sich aufgrund der Herausnahme der Regelungen über die technischen Verbesserungsvorschläge aus dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes und der Neufassung der vergütungsrechtlichen Bestimmungen.

Zu Nummer 26 (§ 41 Beamte und Soldaten)

Die Änderung ergibt sich aufgrund der Herausnahme der Regelungen über technische Verbesserungsvorschläge aus dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes.

Zu Nummer 27 (§ 43 Übergangsvorschrift)

Die durch Zeitablauf obsolet gewordenen Übergangsvorschriften für Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge vor Inkrafttreten des Arbeitnehmererfindungsgesetzes am 1. Oktober 1957 werden aufgehoben. An dieser Stelle wird eine neue Übergangsvorschrift eingefügt.

Die Vorschrift trifft in Satz 1 eine Regelung in Bezug auf Erfindungen, die dem Arbeitgeber vor Inkrafttreten des Gesetzes gemeldet wurden. Für diese soll das bisherige Recht weiter Anwendung finden. Dies gilt sowohl für die materiellrechtlichen als auch für die verfahrensrechtlichen Bestimmungen. Alle Erfindungen, die dem Arbeitgeber seit Inkrafttreten des Gesetzes gemeldet wurden, unterliegen den neuen Vorschriften.

Die in der Praxis nicht mehr relevanten Regelungen über die technischen Verbesserungsvorschläge werden aus dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes herausgenommen. Die Vorschrift des Satzes 2 stellt sicher, dass für technische Verbesserungsvorschläge, die dem Arbeitgeber bis zum Inkrafttreten des Gesetzes mitgeteilt worden sind, das bisherige Recht Anwendung findet.

Zu Nummer 28

Zu § 44 (Anhängige Verfahren)

Die durch Zeitablauf obsolet gewordene Übergangsvorschrift für Verfahren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen (1. Oktober 1957) anhängig waren, wird aufgehoben.

Zu § 48 (Saarland)

Die Regelung ist mit dem Ende der Übergangszeit nach Artikel 3 des Saarvertrages vom 27. Oktober 1956 (BGBl. II S. 1587) gegenstandslos geworden (§ 1 des Gesetzes zur Einführung von Bundesrecht im Saarland vom 30. Juni 1959, BGBl. I S. 316 i. V. m. § 41 des Gesetzes über die Eingliederung des Saarlandes auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes vom 30. Juni 1959, BGBl. I S. 388).

Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes)

Die Vorschrift des § 2 Absatz 2 Buchstabe a wurde an die veränderte Regelung des § 39 Arbeitnehmererfindungsgesetz angepasst.

Zu Artikel 3 (Änderung der ReNoPat-Ausbildungsverordnung)

Die Änderung erfolgt aufgrund der Herausnahme der Regelungen über technische Verbesserungsvorschläge aus dem Anwendungsbereich des Arbeitnehmererfindungsgesetzes.

Zu Artikel 4 (Änderung der Zweiten Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen)

§ 47, der „Besondere Bestimmungen für Berlin“ zum Gegenstand hatte, ist durch Artikel 4 des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Patentgesetzes und anderer Gesetze (2. PatGÄndG) vom 16. Juli 1998 (BGBl. I S. 1827) mit Wirkung vom 1. November 1998 aufgehoben worden. Damit ist auch die Schiedsstelle bei der vormaligen Dienststelle Berlin des Deutschen Patentamts weggefallen. Besonderer Bestimmungen für die Schiedsstelle Berlin bedarf es daher nicht mehr. Des Weiteren ist auch keine besondere Bestimmung für die Geltung der Verordnung im Land Berlin mehr erforderlich.

Die Regelung in § 12 ist mit dem Ende der Übergangszeit nach Artikel 3 des Saarvertrages vom 27. Oktober 1956 (BGBl. II S. 1587) gegenstandslos geworden (§ 1 des Gesetzes zur Einführung von Bundesrecht im Saarland vom 30. Juni 1959, BGBl. I S. 316 i. V. m. § 41 des Gesetzes über die Eingliederung des Saarlandes auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes vom 30. Juni 1959, BGBl. I S. 388).

Zu Artikel 5 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten des Gesetzes.

C. Gesetzgebungskompetenz

Die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz des Bundes für den Bereich des gewerblichen Rechtsschutzes ergibt sich aus Artikel 73 Nr. 9 Grundgesetz. Zu dem Rechtsgebiet „gewerblicher Rechtsschutz“ gehören alle Rechtssätze, die dem Schutz des geistigen Schaffens auf gewerblichem Gebiet dienen. Hierzu zählen u.a. Regelungen, die das Recht der Patentierung und wirtschaftlichen Verwertung von Erfindungen betreffen. Zwar berührt das Recht der Arbeitnehmererfindungen letztlich auch das Arbeits- bzw. Dienstrecht, Artikel 73 Nr. 9 Grundgesetz ist insoweit jedoch der speziellere und damit der vorrangige Kompetenztitel.

D. Kosten der öffentlichen Haushalte

Durch die Gesetzesänderung entstehen für den Bundeshaushalt und die Länderhaushalte keine Kosten.

E. Sonstige Kosten

Die Regelungen dieses Gesetzes verursachen keine zusätzlichen Kosten für die Arbeitgeber. Durch die Neuregelung der Erfindervergütung werden die Arbeitgeber insgesamt nicht stärker als nach geltendem Recht belastet, weil die in der Regel zu zahlende Vergütung für in Anspruch genommene Erfindungen der heute im Durchschnitt geleisteten Vergütung entspricht. Durch die klare und transparente Neuregelung der Erfindervergütung werden die Kostenbelastungen vielmehr kalkulierbarer und die Verwaltungskosten geringer als bisher.

Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.