

Gesetz über Arbeitnehmererfindungen: ArbnErfG

von

Prof. Dr. Burkhard Boemke, Dr. Stefan Kursawe, Peter Engemann, Prof. Klaus Gennen, Daniel Hoppe-Jänisch, Julian Nebel, Dr. Alexander Raif, Dr. Till Sachadae, Dr. Bernhard Ulrici

1. Auflage



Verlag C.H. Beck München 2015

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 406 63881 7

Zu [Inhalts-](#) und [Sachverzeichnis](#)

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

X. Rechtsfolgen der vorsätzlichen Verletzung der Meldepflicht

§ 5

bezeichnet sind, liegt es nach allgemeiner Ansicht nicht im alleinigen Ermessen des Arbeitnehmers, ob er diese Angaben macht.³¹ Fehlen diese Angaben ist die Erfindungsmeldung nicht fehlerhaft, der Arbeitnehmer ist jedoch verpflichtet, die Angaben zu machen, sofern der Arbeitgeber diese konkret einfordert. Falls der Arbeitnehmer die Angaben trotz Nachfrage des Arbeitgebers nicht beibringt und der Arbeitgeber daher die Vergütung (bspw. durch einen nicht zutreffenden Anteilsfaktor) falsch berechnet, ist dem Arbeitnehmer ein Widerspruch gegen die Vergütungsfestsetzung in diesem Punkt verwehrt.

Der Erfinder soll in der Meldung die Mitarbeiter benennen und ihre Mitwirkung **36** schildern. Miterfinder sind immer Mitarbeiter, aber nicht alle Mitarbeiter sind Miterfinder.³²

VIII. Bestätigung durch den Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat dem Erfinder oder den Erfindern unverzüglich zu bestätigen, dass **37** die Erfindungsmeldung eingegangen ist. In dieser Bestätigung hat der Arbeitgeber auch den Zeitpunkt anzugeben, wann die Erfindung gemeldet wurde, da dies für die Ermittlung der Freigabefrist maßgeblich ist. Da erst nach Meldung Vereinbarungen zulässig sind, die vom Gesetz zuungunsten des Arbeitnehmers abweichen, reicht die Angabe des Datums häufig nicht aus. Empfehlenswert ist, die genaue Uhrzeit der Erfindungsmeldung ebenfalls zu bestätigen.

Der Eingang der Meldung muss ebenfalls in Textform bestätigt werden, was **38** unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Zögern erfolgen muss.

IX. Unvollständige Meldungen

Hier muss unterschieden werden in unvollständige, d. h. zu ergänzende, Meldungen und in vorsätzlich falsche Meldungen (hierzu Rn. 40 ff.). Nur für unvollständige Meldungen hat der Gesetzgeber die Nachbesserung nach § 5 III vorgesehen. Der Arbeitgeber muss den oder die Erfinder innerhalb von zwei Monaten auffordern, die nach § 5 II fehlenden Angaben zu ergänzen, sonst gilt die Meldung als ordnungsgemäß. Der Arbeitgeber muss hierbei genau benennen, welche Angaben aus seiner Sicht fehlen. Die pauschale Aufforderung, die Erfindungsmeldung zu ergänzen oder zu überarbeiten, genügt nicht. Die Beanstandung unvollständiger Meldungen kann formfrei erfolgen. Bewahrt hat sich aber auch hier die Verwendung der Textform, v. a. wenn detaillierte Angaben abgefragt werden.

X. Rechtsfolgen der vorsätzlichen Verletzung der Meldepflicht

Für vorsätzlich falsche oder gänzlich unterbliebene Meldungen sieht das Gesetz keine **40** Nachbesserung vor, da vorsätzlich falsche Meldungen nicht als Meldungen nach § 5 I zu werten sind. Verletzt der Erfinder die Meldepflicht vorsätzlich, steht dem Arbeitgeber auch ein Schadensersatzanspruch zu. Der Schadensersatzanspruch beruht auf einer vertraglichen Pflichtverletzung, § 280 BGB sowie aus Delikt, da § 5 ein Schutzgesetz i. S. d. § 823 II BGB darstellt.

Eine Verletzung der Meldepflicht liegt vor, wenn der Erfinder die Diensterfindung **41** überhaupt nicht meldet oder so meldet, dass der Arbeitgeber die tatsächliche Bedeutung der Erfindung erkennen muss und freigibt. In diesem Fall liegt keine ordnungsgemäße

³¹ BGH vom 18.3.2003 – X ZR 19/01, GRUR 2003, 702 – Gehäusekonstruktion; Hümmerich/Boecken/Düwell/Ulrich, § 5 ArbNERfG Rn. 9.

³² BGH vom 18.3.2003 – X ZR 19/01, GRUR 2003, 702 – Gehäusekonstruktion.

§ 6

Inanspruchnahme

Erfindungsmeldung vor und an die Meldung gebundene Fristen werden nicht in Gang gesetzt.³³

- 42 Die vorsätzliche Verletzung der Meldepflicht stellt außerdem einen **wichtigen Grund** i. S. d. § 626 I BGB für eine außerordentliche Kündigung dar.³⁴ Härtefallkorrekturen müssen dann im Rahmen der **Interessenabwägung** durchgeführt werden.
- 43 Vorsätzlich unrichtige Meldungen können auch die Straftatbestände des **Betrugs** und der **Unterschlagung** erfüllen.

XI. Wegfall der Meldepflicht

- 44 Ein Verstoß gegen § 5 kann für den Arbeitnehmer dann keine Nachteile nach sich ziehen, wenn dokumentiert ist, dass der Arbeitgeber auch ohne die Meldung die **Erkenntnismöglichkeiten** und das **Wissen** hat, die ihm aus § 5 zustehen.³⁵ In solchen Fällen wäre eine Erfindungsmeldung eine bloße **Förmelei**. § 125 BGB kommt nicht zur Anwendung. Eine Erfindungsmeldung ist aber nur dann entbehrlich, wenn **feststeht**, dass der Arbeitgeber **sicher über alle ihm durch die Erfindungsmeldung zu vermittelnden Kenntnisse verfügt**.³⁶ Dies steht beispielsweise dann fest, wenn der Arbeitgeber die Erfindung bereits korrekt zu einem Schutzrecht angemeldet hat.³⁷
- 45 An den Wegfall der Meldepflicht ist jedoch ein **strenger Maßstab** anzulegen. So genügt es nicht einmal, wenn der Arbeitgeber die Erfindung selbst geprüft hat und dies auch dokumentiert ist. Die Meldepflicht kann nur entfallen, wenn der Arbeitgeber durch die erstellten Berichte und/oder durch die dokumentierte Kommunikation die Pflichtinhalt der Erfindungsmeldung ohne große Schwierigkeiten zur Kenntnis nehmen konnte. Das für die **Auslösung der Freigabefrist maßgebliche Datum** muss sich ausreichend sicher feststellen lassen und der oder die Erfinder muss zweifelsfrei feststehen.
- 46 Gibt der Arbeitgeber die Erfindung **vor der Meldung frei**, entfällt die Meldepflicht.³⁸ Es ist Sache des Arbeitgebers, sich vor einer Freigabe über die Erfindung genau zu unterrichten und die Erfindungsmeldung abzuwarten. Voreiliges Handeln des Arbeitgebers darf nicht zu Lasten des Arbeitnehmers gehen.
- 47 Erklärt der Arbeitgeber **pauschal, auf alle Erfindungsmeldungen zu verzichten**, dann ist hierunter die Freigabe aller Erfindungen vor Meldung zu verstehen. § 22 steht dem nicht entgegen. In diesem Fall schuldet der Arbeitnehmer keine Erfindungsmeldung.

§ 6 Inanspruchnahme

(1) Der Arbeitgeber kann die Diensterfindung durch Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer in Anspruch nehmen.

(2) 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 und 3) gegenüber dem Arbeitnehmer durch Erklärung in Textform freigibt.

Literatur: *Bartenbach*, Übergang einer Diensterfindung auf den Arbeitgeber trotz Nichtbeachtung von Form und Frist der Inanspruchnahme, Mitt. 1971, 232; *Dantz*, Das Inanspruchnahmerecht an einer Diensterfindung, 1968; *Datzmann*, Meldung und Inanspruchnahme von Diensterfindungen, BB 1976, 1375; *Fricke/Meier-Beck*, Der Übergang der Rechte an der Diensterfindung auf den Arbeit-

³³ BGH vom 19.5.2005 – X ZR 152/01, GRUR 2005, 761 – Rasenbefestigungsplatte.

³⁴ LAG Baden-Württemberg vom 30.12.1966 – 4 Sa 64/66, AP ArbNErfG § 25 Nr. 1 zu; *Bartenbach/Volz*, § 5 Rn. 98

³⁵ Kritisch *Bartenbach/Volz*, § 5 Rn. 31.1 f.

³⁶ BGH 12.4.2011 – X ZR 72/10, GRUR-Prax 2011, 269 m. Anm. *Ulrich*.

³⁷ BGH vom 4.4.2006 – X ZR 155/03, GRUR 2006, 754 – Haftetikett; *Reimer/Schade/Schippel/Rother*, § 5 Rn. 15.

³⁸ *Bartenbach/Volz*, § 5 Rn. 32; *Reimer/Schade/Schippel/Rother*, § 5 Rn. 40.

I. Vorbemerkung

§ 6

geber, Mitt. 2000, 199; *Hellebrand*, Nochmals; Der Übergang der Rechte an der Diensterfindung auf den Arbeitgeber, Mitt. 2001, 195; *ders.*, Diensterfindungen ab jetzt mit Haftungsetikett für den Arbeitgeber wegen einer Pflichtverletzung des Arbeitnehmererfinders, Mitt. 2006, 486; *Trimborn*, Aktuelle Entwicklungen im Arbeitnehmererfindungsrecht ab 2011 – Teil II, Mitt. 2014, 74; *Volmer*: Nochmals: Meldung und Inanspruchnahme von Diensterfindungen, BB 1976, 1513.

Übersicht

	Rn.
I. Vorbemerkung	1
1. Entstehungsgeschichte	1
2. Sinn und Zweck	3
II. Gegenstand der Inanspruchnahme	7
III. Die Inanspruchnahmereklärung	10
1. Rechtsnatur der Erklärung	10
2. Form	12
3. Frist	13
4. Adressat	14
5. Vorbehalt der Schutzhfähigkeit	15
6. Entscheidung über die Inanspruchnahme	16
IV. Fiktion der Inanspruchnahme (Abs. 2)	17
1. Vorbemerkung	17
2. Voraussetzung der ordnungsgemäßen Meldung	18
3. Eingang der Meldung	20
4. Fristbeginn und Fristablauf	21
5. Abweichende Vereinbarungen	23
V. Freigabe nach Inanspruchnahme	26
VI. Beweislast	27
VII. Keine Anwendung auf technische Verbesserungsvorschläge	28

I. Vorbemerkung

1. Entstehungsgeschichte

Die Vorschrift wurde durch das Patentrechtsmodernisierungsgesetz 2009 stark vereinfacht. Die Möglichkeit der beschränkten Inanspruchnahme ist entfallen. Es hat sich gezeigt, dass in der Praxis von dem Institut der beschränkten Inanspruchnahme¹ regelmäßig kein Gebrauch gemacht wurde, weil sie sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer mit erheblichen Einschränkungen verbunden war.

Außerdem hat der Gesetzgeber in § 6 II die Inanspruchnahmefiktion geschaffen. Ordnungsgemäß gemeldete Erfindungen werden nach Ablauf von vier Monaten automatisch dem Arbeitgeber zugeordnet, wenn er sie nicht zuvor ausdrücklich freigibt.

2. Sinn und Zweck

Die Vorschrift ist eine der zentralen Bestimmungen des ArbNERfG und dient der Rechtssicherheit. Die automatische Zuordnung der Erfindung zum Arbeitgeber nach Ablauf der Freigabefrist in § 6 II soll Zweifelsfälle und Streitigkeiten vermeiden. Das Gesetz bietet in § 6 I immer noch die Möglichkeit der ausdrücklichen Inanspruchnahme.

Durch die Fiktion des § 6 II werden v. a. Risiken für Unternehmen reduziert. Vor der Reform im Jahr 2009 bestanden häufig Zweifel, ob der Arbeitgeber die Erfindung tatsächlich in Anspruch genommen hatte oder ob nicht doch der Arbeitnehmer voll über die Erfindung verfügen konnte. Diese Frage wurde regelmäßig bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen oder bei Unternehmensübernahmen aktuell.

¹ Hierzu *Bartenbach/Volz*, § 6 Rn. 2.

§ 6

Inanspruchnahme

- 5 Da der Arbeitgeber dem Arbeitnehmererfinder durch Zurverfügungstellen der Räume und Arbeitsmittel sowie durch Gehaltszahlung überhaupt erst die Möglichkeit der Erfahrung schafft, muss er auch die Möglichkeit haben, die Erfindung an sich zu ziehen.² Diese Möglichkeit schafft die Inanspruchnahme. Das Erfinderpersönlichkeitsrecht steht dem nicht entgegen.
- 6 Die Wirkungen der Inanspruchnahme werden in § 7 normiert.

II. Gegenstand der Inanspruchnahme

- 7 Gegenstand des Inanspruchnahmrechts ist **nur die schützfähige Diensterfindung**. Das Recht setzt die fertige Diensterfindung voraus, eine Meldung gem. § 5 I ist erst mit Fertigstellung der Erfindung verpflichtend und wirksam.
- 8 Es ist die freie Entscheidung des Arbeitgebers, ob er die Inanspruchnahme erklärt oder nicht. Dies liegt **allein im unternehmerischen Ermessen**.³ Ein eventueller Widerspruch des Arbeitnehmers gegen die Inanspruchnahme ist unbeachtlich und wirkungslos.⁴
- 9 Die Inanspruchnahme kann **nur für die gesamte schützfähige Erfindung** erklärt werden. Die Erklärung, der Arbeitgeber nehme nur Teile in Anspruch, ist unwirksam und kann auch nicht in eine Inanspruchnahme der gesamten Erfindung umgedeutet werden. Eine unwirksame Inanspruchnahmeverklärung ist jedoch auch keine Freigabeerklärung, sodass mit Fristablauf, § 6 II, die gesamte Erfindung als in Anspruch genommen gilt.

III. Die Inanspruchnahmeverklärung

1. Rechtsnatur der Erklärung

- 10 Die Inanspruchnahmeverklärung ist ein einseitiges Rechtsgeschäft und eine **Willenserklärung**, im Gegensatz zur Meldung der Erfindung. Die Inanspruchnahme wird erst wirksam, wenn dem Arbeitnehmer die Willenserklärung zugeht.⁵ Mit dem Zugang gehen sämtliche Rechte an der Diensterfindung auf den Arbeitgeber über (§ 7).
- 11 Die Inanspruchnahme ist als einseitiges, empfangsbedürftiges Gestaltungsgesetz vom **Willen des Arbeitnehmererfinders unabhängiges bedingungsfeindliches Rechtsgeschäft**. Eine bedingte Inanspruchnahme insofern, dass sich die Erfindung als schützfähig erweist, ist nicht möglich, denn die Schutzhfähigkeit ist Voraussetzung der Inanspruchnahme. Stellt sich die Erfindung als nicht schützfähig heraus, steht sie dem Arbeitgeber als Arbeitsergebnis ohnehin zu, so dass die bereits erteilte Inanspruchnahmeverklärung gegenstandslos wird. Umgekehrt gilt aber auch, dass der Verzicht auf eine vom Arbeitgeber irrtümlich als nicht schützfähig erachtete Erfindung das Freiwerden dieser zur Folge hat (§ 8 I) und nunmehr der Arbeitnehmer ein uneingeschränktes Verfügungsrecht an der Erfindung erhält.

2. Form

- 12 Nach der bisherigen Regelung waren in § 6 II zusätzliche Anforderungen an Form und Frist dieser Erklärungen enthalten. Diese sind durch die neu eingeführte Fiktion der Inanspruchnahme vier Monate nach ordnungsgemäßer Meldung **entbehrlich** geworden. Da die Wirkungen der Inanspruchnahme ohne weiteres Zutun mit Zeitablauf eintreten,

² Bartenbach/Volz, § 6 Rn. 6.

³ Bartenbach/Volz, § 6 Rn. 21.

⁴ SchSt. vom 6.2.1987, BIPMZ 1987, 362; Busse/Keukenschrijver, ArbNERfG § 6 Rn. 5; Bartenbach/Volz, § 6 Rn. 18.

⁵ BGH vom 4.4.2006 – X ZR 155/03, Mitt. 2006, 363 – Haftetikett.

ist es überflüssig, für die weiterhin mögliche – ausdrückliche – Inanspruchnahme einen besonderen Formzwang vorzusehen. Dennoch empfiehlt sich aus Dokumentationszwecken regelmäßig die Textform.

3. Frist

Die ausdrückliche Inanspruchnahme kann **immer erklärt werden**, solange die Erfindung **nicht ausdrücklich freigegeben** ist. Da die Inanspruchnahme aber durch § 6 II fingiert wird, ist eine später erfolgende Inanspruchnahmeverklärung nurmehr deklaratorischer Natur. 13

4. Adressat

Neu aufgenommen wurde die bisher in § 6 II S. 1 enthaltene Regelung, wonach die Inanspruchnahme der Erfindung durch **Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer** erfolgt. Dadurch ist klargestellt, dass es sich bei der Inanspruchnahme um eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung handelt. Adressat der Inanspruchnahmeverklärung ist immer **derjenige Erfinder, der die Erfindung gem. § 5 gemeldet hat**. Haben mehrere Erfinder die Erfindung gemeldet, muss die Inanspruchnahmeverklärung **auch allen Erfindern zugehen**, wobei **Empfangsvertretung** nach den allgemeinen Regeln der Stellvertretung zulässig ist. 14

5. Vorbehalt der Schutzhfähigkeit

Einseitige rechtsgestaltende Willenserklärungen sind bedingungsfeindlich. Dennoch kann der Arbeitgeber die **Inanspruchnahme unter der Bedingung der Schutzhfähigkeit** erklären. Die Schutzhfähigkeit ist Voraussetzung der gesamten Vorschriften des ArbNERfG mit Ausnahme des § 20. Nimmt der Arbeitgeber die Erfindung unter der Bedingung der Schutzhfähigkeit in Anspruch, spricht er nur Selbstverständliches aus.⁶ Ist die Erfindung nämlich nicht schutzhfähig, handelt es sich überhaupt nicht um eine Erfindung, sondern nur um ein Arbeitsergebnis, das dem Arbeitgeber ohnehin zusteht. 15

6. Entscheidung über die Inanspruchnahme

Der Arbeitgeber ist **vollkommen frei** in seiner Entscheidung,⁷ ob er eine Diensterfindung in Anspruch nimmt (bzw. freigibt) oder nicht. Eine etwaige arbeitsvertragliche „Fürsorgepflicht“, die den Arbeitgeber zur Inanspruchnahme verpflichtet, existiert nicht. Der Arbeitgeber kann auch **nur einzelne Erfindungen eines Erfindungskomplexes** in Anspruch nehmen.⁸ 16

IV. Fiktion der Inanspruchnahme (Abs. 2)

1. Vorbemerkung

Durch den neu gefassten § 6 II wird das Institut der unbeschränkten Inanspruchnahme **den praktischen Erfordernissen** angepasst. In der Vergangenheit hat die bisherige Rege- 17

⁶ Reimer/Schade/Schippel/Rother, § 6 Rn. 23.

⁷ Bartenbach/Volz, § 6 Rn. 21.

⁸ Bartenbach/Volz, § 6 Rn. 30; Reimer/Schade/Schippel/Rother, § 6 Rn. 3.

§ 6

Inanspruchnahme

lung häufig zu Problemen geführt, weil Fristen versäumt und Formerfordernisse nicht beachtet wurden. Die Wirkung des Freierdens trat regelmäßig selbst dann ein, wenn beide Arbeitsvertragsparteien von einer Zuordnung der Diensterfindung zum Arbeitgeber ausgingen. Zielsetzung der Neufassung ist es, einerseits eine Zuordnung der im Arbeitsverhältnis entstandenen Erfindung zum Arbeitgeber sicherzustellen und andererseits dem Erfinder eine angemessene Vergütung für die Zuordnung seiner Erfindung zum Arbeitgeber zu gewährleisten. Die **Inanspruchnahme einer gemeldeten Erfindung wird damit zur Regel**, die Freigabe zur – ausdrücklich zu erklärenden – Ausnahme, für die Formzwang besteht.

2. Voraussetzung der ordnungsgemäßen Meldung

- 18 Um die Frist nach § 6 II in Gang zu setzen, muss eine **ordnungsgemäße Meldung** vorliegen. Wann eine Meldung ordnungsgemäß ist, bestimmt sich nach § 5. § 6 II verweist auf § 5 II S. 1 und 3. Dieser Verweis greift jedoch zu kurz. Für eine ordnungsgemäße Meldung sind auch die Vorschriften des § 5 I einzuhalten.⁹ Der Verweis auf § 5 II S. 1 und 3 ist jedoch so zu verstehen, dass fehlende Aufzeichnungen (§ 5 II S. 2) den Fristbeginn nicht hindern sollen.
- 19 Fehlen inhaltliche Angaben zur Erfindung in der Meldung, fragt der Arbeitgeber jedoch nicht nach, so gilt die Meldung nach dem Ablauf von zwei Monaten dennoch als ordnungsgemäß (§ 5 III), sodass im Falle inhaltlich unvollständiger Meldungen die Inanspruchnahmefiktion nach sechs Monaten greift (Fiktion der Ordnungsmäßigkeit der Meldung: 2 Monate zzgl. Fiktion der Inanspruchnahmeverklärung 4 Monate).

3. Eingang der Meldung

- 20 Die Meldung muss beim Arbeitgeber oder bei der vom Arbeitgeber hierfür benannten zuständigen Stelle oder Person eingegangen sein. Der Arbeitnehmer ist für den Eingang der Meldung **beweispflichtig**, Streitigkeiten sollen jedoch durch die Eingangsbestätigung (§ 5 I) vermieden werden.

4. Fristbeginn und Fristablauf

- 21 Die Fiktion knüpft an die ordnungsgemäße Erfindungsmeldung an. Der Eingangstag der Meldung wird dem Arbeitnehmer durch die Empfangsbestätigung des Arbeitgebers (§ 5 I) bestätigt.
- 22 Sofern die Meldung ausnahmsweise entbehrlich ist, weil der AG auf andere Weise von den nach § 5 relevanten Tatsachen Kenntnis erlangt hat, ist für den Fristbeginn der Zeitpunkt maßgeblich, zu dem diese **Kenntnis des Arbeitgebers offenkundig** wird. Im Regelfall dürfte es sich dabei **spätestens um das Datum der Schutzrechtsanmeldung** handeln.

5. Abweichende Vereinbarungen

- 23 Gemäß § 22 sind zuungunsten des Arbeitnehmers abweichende Vereinbarungen erst **nach Meldung** zulässig. Es ist daher nicht zulässig, weder in Kollektiv- noch in Individualverträgen, die Freigabefrist nach § 6 II pauschal zu verlängern.
- 24 Möglich ist es jedoch, nach Eingang der Meldung mit dem Arbeitnehmer zu vereinbaren, dass die Freigabefrist länger als vier Monate beträgt. Eine solche Vereinbarung

⁹ Bartenbach/Volz, § 6 Rn. 96 – „fortgesetztes Redaktionsversehen“.

muss jedoch einer AGB-Kontrolle standhalten, Freigabefristen von über sechs Monaten benachteiligen den Arbeitnehmer in der Regel unzulässig und sind daher unwirksam.

Möglich ist es, dass der Arbeitgeber grundsätzlich und pauschal auf die Inanspruchnahme verzichtet.¹⁰ Dies entbindet den Arbeitnehmer dann auch von der Meldepflicht. 25

V. Freigabe nach Inanspruchnahme

Der Arbeitgeber kann die Erfindung jederzeit, auch nach der Inanspruchnahme (auch 26 nach der Inanspruchnahmefiktion des § 6 II) freigeben. Hat er sie schon zur Erteilung eines Schutzrechts angemeldet, so gehen die Rechte aus der Anmeldung auf den Arbeitnehmer über.

VI. Beweislast

Die Beweislast für das Freiwerden trägt derjenige, der sich darauf beruft. Macht der 27 Arbeitnehmer Vergütungsansprüche geltend, muss der Arbeitgeber die Freigabe nachweisen (§ 8). Andererseits muss der Arbeitnehmer die Freigabe nachweisen, wenn er selbst über die Erfindung verfügen will.

VII. Keine Anwendung auf technische Verbesserungsvorschläge

Technische Verbesserungsvorschläge (§§ 3, 20) fallen als Arbeitsergebnis automatisch 28 dem Arbeitgeber zu. Eine Inanspruchnahme ist daher nicht notwendig. Dies gilt auch für sogenannte qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge, also solche, die dem Arbeitgeber eine faktische Monopolstellung (nicht jedoch eine rechtliche) einräumen. Für diese qualifizierten technischen Verbesserungsvorschläge gelten lediglich die Vergütungsregelungen (§§ 9, 12) sinngemäß.

§ 7 Wirkung der Inanspruchnahme

(1) Mit der Inanspruchnahme gehen alle vermögenswerten Rechte an der Diensterfindung auf den Arbeitgeber über.

(2) Verfügungen, die der Arbeitnehmer über eine Diensterfindung vor der Inanspruchnahme getroffen hat, sind dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam, soweit seine Rechte beeinträchtigt werden.

Literatur: *s. Lit. zu § 6.*

Übersicht

	Rn.
I. Vorbemerkung	1
1. Entstehungsgeschichte	1
2. Sinn und Zweck	3
II. Rechtswirkung der Inanspruchnahme	5
1. Allgemeines	5
2. Zugang der Erklärung gem. § 6 I	7
3. Übergang der vermögenswerten Rechte	9
4. Befugnisse des Arbeitgebers	12
5. Pflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer	18

¹⁰ BGH vom 19.5.2005 – X ZR 152/01, GRUR 2005, 761 – Rasenbefestigungsplatte; *Bartenbach/Volz*, § 6 Rn. 36; *Reimer/Schade/Schippel/Rother*, § 6 Rn. 3.

§ 7

Wirkung der Inanspruchnahme

III.	Rechte des Arbeitgebers bei Schutzrechtsanmeldung durch den Arbeitnehmer oder durch Dritte	19
1.	Schutzrechtsanmeldung durch den Arbeitnehmer vor Inanspruchnahme	19
2.	Schutzrechtsanmeldung durch den Arbeitnehmer nach Inanspruchnahme	22
3.	Schutzrechtsanmeldung durch Dritte	24
4.	Auslandsschutzrechtsanmeldungen	25
5.	Weitere Ansprüche	27
IV.	Erfinderpersönlichkeitsrecht	28
1.	Erfinderehre	28
2.	Anspruch auf Erfinderbenennung und Erfindernennung	29
V.	Verfügungsbeschränkung (Abs. 2)	35
1.	Verfügungen vor Inanspruchnahme	35
2.	Verfügungen nach Inanspruchnahme	39
3.	Verfügungen vor Freigabe	40

I. Vorbemerkung

1. Entstehungsgeschichte

- 1 Die Vorschrift hat vor allem im Rahmen der letzten Reform des Arbeitnehmererfindungsgesetzes im Jahr 2009 eine bedeutende Veränderung erfahren. Durch den Wegfall der beschränkten Inanspruchnahme und der damit verbundenen Streichung des bisherigen Abs. 2 aF wurde die Norm **erheblich entkompliziert**. Abs. 3 aF wurde unverändert zu Abs. 2 nF.
- 2 Die Änderung des Abs. 1, der bis zur Reform von „allen Rechten“ sprach, war dem Umstand geschuldet, dass das **Erfinderpersönlichkeitsrecht** nicht übertragbar ist. Dass nur die **vermögenswerten Rechte** übergehen, war in Rechtsprechung und Literatur unbestritten und die Änderung diente demzufolge der Klarstellung.¹

2. Sinn und Zweck

- 3 Die Vorschrift gesteht dem Arbeitgeber die **gesamte wirtschaftliche Freiheit** zu, mit der Diensterfindung umzugehen, wie er es für richtig hält.
- 4 Im Interesse des Arbeitnehmers soll klargestellt werden, dass lediglich alle übertragbaren – vermögenswerten – Rechte an der Erfindung auf den Arbeitgeber übergehen und das Erfinderpersönlichkeitsrecht beim Arbeitnehmer verbleibt.

II. Rechtswirkung der Inanspruchnahme

1. Allgemeines

- 5 In Ergänzung zu § 6 regelt diese Norm die Wirkung der Inanspruchnahme, egal ob die Arbeitnehmererfindung ausdrücklich (§ 6 I) oder durch Fristablauf (§ 6 II) in Anspruch genommen wurde. Zum Schutz des Arbeitgebers vor Verfügungen des Arbeitnehmerfinders vor Inanspruchnahme bestimmt § 7 II deren relative Unwirksamkeit.
- 6 Voraussetzung für den Rechtsübergang ist immer, dass es sich um eine **Diensterfindung** handelt. Eine freie Erfindung kann nicht wirksam in Anspruch genommen werden. Ist unklar, ob es sich um eine freie oder eine Diensterfindung handelt, so hängt die Wirksamkeit der Inanspruchnahme von der Entscheidung dieser Vorfrage ab, die der Schiedsstelle vorgelegt werden kann (§ 28) und die ggf. von den Gerichten für Patentstreitsachen

¹ BR-Drucks. 757/08, S. 51.