

Bundesrepublik Deutschland  
Der Bundeskanzler  
4 — 42106 — 1602/55 IV

Bonn, den 19. August 1955

An den Herrn  
Präsidenten des Deutschen Bundestages

Hiermit übersende ich als Anlage 1 den von der Bundesregierung  
beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes über Erfindungen von  
Arbeitnehmern und Beamten

nebst Begründung und eine Anlage der Begründung mit der Bitte,  
die Beschlußfassung des Bundestages herbeizuführen.

Federführend sind die Bundesminister der Justiz und für Arbeit.

Der Bundesrat hat in seiner 144. Sitzung am 8. Juli 1955 gemäß  
Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes zu dem Entwurf beschlossen,  
die sich aus der Anlage 2 ergebenden Änderungen vorzuschlagen.

Im übrigen hat der Bundesrat gegen den Entwurf keine Einwendun-  
gen erhoben. Er ist der Ansicht, daß das Gesetz seiner Zustimmung  
bedarf.

Die Stellungnahme der Bundesregierung zu den Änderungsvorschlä-  
gen des Bundesrates ist aus der Anlage 3 ersichtlich.

Der Stellvertreter des Bundeskanzlers  
**Dr. h. c. Blücher**

# Entwurf eines Gesetzes

## über Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

### ERSTER ABSCHNITT

#### Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

##### § 1

##### Anwendungsbereich

Diesem Gesetz unterliegen die Erfindungen von Arbeitnehmern im privaten und im öffentlichen Dienst und von Beamten.

##### § 2

##### Erfindungen

Erfindungen im Sinne dieses Gesetzes sind nur Erfindungen, die patent- oder gebrauchsmusterfähig sind.

##### § 3

##### Diensterfindungen und freie Erfindungen

(1) Erfindungen von Arbeitnehmern im Sinne dieses Gesetzes können gebundene oder freie Erfindungen sein.

(2) Gebundene Erfindungen (Diensterfindungen) sind während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemachte Erfindungen, die entweder

1. aus der dem Arbeitnehmer im Betrieb oder in der öffentlichen Verwaltung obliegenden Tätigkeit entstanden sind oder
2. maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes oder der öffentlichen Verwaltung beruhen.

(3) Sonstige Erfindungen von Arbeitnehmern sind freie Erfindungen. Sie unterliegen nur den Beschränkungen der §§ 17 und 18.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten entsprechend für Erfindungen von Beamten.

### ZWEITER ABSCHNITT

#### Erfindungen von Arbeitnehmern im privaten Dienst

##### 1. Diensterfindungen

##### § 4

##### Meldepflicht

(1) Der Arbeitnehmer, der eine Diensterfindung gemacht hat, ist verpflichtet, sie unverzüglich dem Arbeitgeber gesondert schriftlich zu melden und hierbei kenntlich zu machen, daß es sich um die Meldung einer Erfindung handelt. Sind mehrere Arbeitnehmer an dem Zustandekommen der Erfindung beteiligt, so können sie die Meldung gemeinsam abgeben. Der Arbeitgeber hat den Zeitpunkt des Eingangs der Meldung dem Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich zu bestätigen.

(2) In der Meldung hat der Arbeitnehmer die technische Aufgabe, ihre Lösung und das Zustandekommen der Diensterfindung zu beschreiben. Vorhandene Aufzeichnungen sollen beigelegt werden, soweit sie zum Verständnis der Erfindung erforderlich sind. Die Meldung soll dem Arbeitnehmer dienstlich erteilte Weisungen oder Richtlinien, die benutzten Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes, die Mitarbeiter sowie Art und Umfang ihrer Mitarbeit angeben und soll her-

vorheben, was der meldende Arbeitnehmer als seinen eigenen Anteil ansieht.

(3) Eine Meldung, die den Anforderungen des Absatzes 2 nicht entspricht, gilt als ordnungsgemäß, wenn der Arbeitgeber sie nicht binnen zwei Monaten beanstandet. In der Beanstandung hat der Arbeitgeber anzugeben, in welcher Hinsicht die Meldung der Ergänzung bedarf. Er hat den Arbeitnehmer, soweit erforderlich, bei der Behebung der Beanstandung zu unterstützen.

## § 5

### Inanspruchnahme

(1) Der Arbeitgeber kann eine Dienstleistung unbeschränkt oder beschränkt in Anspruch nehmen.

(2) Die Inanspruchnahme erfolgt durch Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer. Die Erklärung ist so bald wie möglich, spätestens bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Eingang der ordnungsgemäßen Meldung (§ 4 Abs. 2 und 3) schriftlich abzugeben.

## § 6

### Wirkung der Inanspruchnahme

(1) Mit Zugang der Erklärung der unbeschränkten Inanspruchnahme gehen alle Rechte an der Dienstleistung auf den Arbeitgeber über.

(2) Mit Zugang der Erklärung der beschränkten Inanspruchnahme erwirbt der Arbeitgeber nur ein Recht zur nichtsausschließlichen Benutzung der Dienstleistung.

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

## § 7

### Frei gewordene Dienstleistungen

(1) Eine Dienstleistung wird frei,

1. wenn der Arbeitgeber sie schriftlich freigibt;
2. wenn der Arbeitgeber sie beschränkt in Anspruch nimmt, unbeschadet des Benutzungsrechts des Arbeitgebers nach § 6 Abs. 2;

3. wenn der Arbeitgeber sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Eingang der ordnungsgemäßen Meldung (§ 4 Abs. 2 und 3) in Anspruch nimmt.

(2) Über eine frei gewordene Dienstleistung kann der Arbeitnehmer ohne die Beschränkungen der §§ 17 und 18 verfügen.

## § 8

### Vergütung bei unbeschränkter Inanspruchnahme

(1) Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung, sobald der Arbeitgeber die Dienstleistung unbeschränkt in Anspruch genommen hat.

(2) Für die Bemessung der Vergütung sind insbesondere die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Dienstleistung, die Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie der Anteil des Betriebes an dem Zustandekommen der Dienstleistung maßgebend.

## § 9

### Vergütung bei beschränkter Inanspruchnahme

(1) Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung, sobald der Arbeitgeber die Dienstleistung beschränkt in Anspruch genommen hat und sie benutzt. Benutzt der Arbeitgeber die Dienstleistung nicht, so hat der Arbeitnehmer nur dann einen Anspruch auf angemessene Vergütung, wenn die anderweitige Verwertung der Dienstleistung durch das Benutzungsrecht des Arbeitgebers unbillig erschwert wird. § 8 Abs. 2 ist entsprechend anzuwenden.

(2) Nach Inanspruchnahme der Dienstleistung kann sich der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber nicht darauf berufen, daß die Erfindung zur Zeit der Inanspruchnahme nicht schutzfähig gewesen sei, es sei denn, daß sich dies aus einer in einem patentamtlichen Verfahren getroffenen Entscheidung ergibt.

## § 10

### Vergütungsrichtlinien

Der Bundesminister für Arbeit erläßt nach Anhörung der Spitzenorganisationen der Ar-

beitgeber und der Arbeitnehmer (§ 10 a des Tarifvertragsgesetzes) Richtlinien über die Bemessung der Vergütung.

### § 11

#### Feststellung oder Festsetzung der Vergütung

(1) Die Art und Höhe der Vergütung soll in angemessener Frist nach Inanspruchnahme der Dienstfindung durch Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer festgestellt werden.

(2) Wenn mehrere Arbeitnehmer an der Dienstfindung beteiligt sind, ist die Vergütung für jeden gesondert festzustellen. Die Gesamthöhe der Vergütung und die Anteile der einzelnen Erfinder an der Dienstfindung hat der Arbeitgeber den Beteiligten bekanntzugeben.

(3) Kommt eine Vereinbarung über die Vergütung in angemessener Frist nach Inanspruchnahme der Dienstfindung nicht zustande, so hat der Arbeitgeber die Vergütung durch eine begründete schriftliche Erklärung an den Arbeitnehmer festzusetzen und entsprechend der Festsetzung zu zahlen. Bei unbeschränkter Inanspruchnahme der Dienstfindung ist die Vergütung spätestens bis zum Ablauf von drei Monaten nach Erteilung des Schutzrechts, bei beschränkter Inanspruchnahme spätestens bis zum Ablauf von drei Monaten nach Aufnahme der Benutzung festzusetzen.

(4) Der Arbeitnehmer kann der Festsetzung innerhalb einer Frist von einem Monat durch schriftliche Erklärung widersprechen, wenn er mit der Festsetzung nicht einverstanden ist. Widerspricht er nicht, so wird die Festsetzung für beide Teile verbindlich.

(5) Sind mehrere Arbeitnehmer an der Dienstfindung beteiligt, so wird die Festsetzung für alle Beteiligten nicht verbindlich, wenn einer von ihnen der Festsetzung mit der Begründung widerspricht, daß sein Anteil an der Dienstfindung unrichtig festgesetzt sei. Der Arbeitgeber ist in diesem Falle berechtigt, die Vergütung für alle Beteiligten neu festzusetzen.

(6) Arbeitgeber und Arbeitnehmer können voneinander die Einwilligung in eine andere Regelung der Vergütung verlangen, wenn sich Umstände wesentlich ändern, die für die Feststellung oder Festsetzung der Vergütung maßgebend waren. Rückzahlung einer

bereits geleisteten Vergütung kann nicht verlangt werden. Die Absätze 1 bis 5 sind nicht anzuwenden.

### § 12

#### Schutzrechtsanmeldung im Inland

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet und allein berechtigt, eine gemeldete Dienstfindung im Inland zur Erteilung eines Schutzrechts anzumelden. Eine patentfähige Dienstfindung hat er zur Erteilung eines Patents anzumelden, sofern nicht bei verständiger Würdigung der Verwertbarkeit der Erfindung der Gebrauchsmusterschutz zweckdienlicher erscheint. Die Anmeldung hat unverzüglich zu geschehen.

(2) Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung entfällt,

1. wenn die Dienstfindung frei geworden ist (§ 7 Abs. 1);
2. wenn der Arbeitnehmer der Nichtanmeldung zustimmt;
3. wenn die Voraussetzungen des § 16 vorliegen.

(3) Genügt der Arbeitgeber nach unbeschränkter Inanspruchnahme der Dienstfindung seiner Anmeldepflicht nicht und bewirkt er die Anmeldung auch nicht innerhalb einer ihm vom Arbeitnehmer gesetzten Nachfrist, so kann der Arbeitnehmer die Anmeldung der Dienstfindung für den Arbeitgeber auf dessen Namen und Kosten bewirken.

(4) Ist die Dienstfindung frei geworden, so ist nur der Arbeitnehmer berechtigt, sie zur Erteilung eines Schutzrechts anzumelden. Hatte der Arbeitgeber die Dienstfindung bereits zur Erteilung eines Schutzrechts angemeldet, so gehen die Rechte aus der Anmeldung auf den Arbeitnehmer über.

### § 13

#### Schutzrechtsanmeldung im Ausland

(1) Nach unbeschränkter Inanspruchnahme der Dienstfindung ist der Arbeitgeber berechtigt, diese auch im Ausland zur Erteilung von Schutzrechten anzumelden.

(2) Für ausländische Staaten, in denen der Arbeitgeber Schutzrechte nicht erwerben will, hat er dem Arbeitnehmer die Dienstfindung freizugeben und ihm auf Verlan-

gen den Erwerb von Auslandsschutzrechten zu ermöglichen. Die Freigabe soll so rechtzeitig vorgenommen werden, daß der Arbeitnehmer die Prioritätsfristen der zwischenstaatlichen Verträge auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes ausnutzen kann.

(3) Der Arbeitgeber kann sich gleichzeitig mit der Freigabe nach Absatz 2 ein Recht zur nichtausschließlichen Benutzung der Dienstleistung in den betreffenden ausländischen Staaten gegen angemessene Vergütung vorbehalten.

#### § 14

##### Gegenseitige Rechte und Pflichten beim Erwerb von Schutzrechten

(1) Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer zugleich mit der Anmeldung der Dienstleistung zur Erteilung eines Schutzrechts Abschriften der Anmeldeunterlagen zu geben. Er hat ihn von dem Fortgang des Verfahrens zu unterrichten und ihm auf Verlangen Einsicht in den Schriftwechsel zu gewähren.

(2) Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber auf Verlangen beim Erwerb von Schutzrechten zu unterstützen und die erforderlichen Erklärungen abzugeben.

#### § 15

##### Aufgabe der Schutzrechtsanmeldung oder des Schutzrechts

(1) Wenn der Arbeitgeber vor Erfüllung des Anspruchs des Arbeitnehmers auf angemessene Vergütung die Anmeldung der Dienstleistung zur Erteilung eines Schutzrechts nicht weiterverfolgen oder das auf die Dienstleistung erteilte Schutzrecht nicht aufrechterhalten will, hat er dies dem Arbeitnehmer mitzuteilen und ihm auf dessen Verlangen und Kosten das Recht zu übertragen sowie die zur Wahrung des Rechts erforderlichen Unterlagen auszuhändigen.

(2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, das Recht aufzugeben, sofern der Arbeitnehmer nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Zugang der Mitteilung die Übertragung des Rechts verlangt.

(3) Gleichzeitig mit der Mitteilung nach Absatz 1 kann sich der Arbeitgeber ein Recht zur nichtausschließlichen Benutzung der Dienstleistung gegen angemessene Vergütung vorbehalten.

#### § 16

##### Geheimerfindungen

(1) Wenn berechtigte Belange des Betriebes es erfordern, eine gemeldete Dienstleistung nicht bekanntwerden zu lassen, kann der Arbeitgeber von der Erwirkung eines Schutzrechts absehen, sofern er die Schutzfähigkeit der Dienstleistung gegenüber dem Arbeitnehmer anerkennt.

(2) Erkennt der Arbeitgeber die Patentfähigkeit der Dienstleistung nicht an, so bleibt er verpflichtet, die Dienstleistung im Inland zur Erteilung eines Patents anzumelden; er ist jedoch berechtigt, die Anmeldung nach Erlass des Bekanntmachungsbeschlusses zurückzunehmen. Beschließt das Patentamt die Bekanntmachung der Anmeldung oder weist es die Anmeldung zurück, so ist die darin liegende Entscheidung über die Patentfähigkeit der Dienstleistung im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bindend.

(3) Erkennt der Arbeitgeber die Gebrauchsmusterfähigkeit der Dienstleistung nicht an, so kann er von der Erwirkung eines Gebrauchsmusters absehen, wenn er zur Herbeiführung einer Einigung über die Schutzfähigkeit der Dienstleistung die Schiedsstelle (§ 28) anruft.

(4) Bei der Bemessung der Vergütung für eine Geheimerfindung sind auch die wirtschaftlichen Nachteile zu berücksichtigen, die sich für den Arbeitnehmer daraus ergeben, daß auf die Dienstleistung kein Schutzrecht erteilt worden ist.

## 2. Freie Erfindungen

#### § 17

##### Mitteilungspflicht

(1) Der Arbeitnehmer, der während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eine freie Erfindung gemacht hat, hat dies dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich mitzuteilen. Dabei muß über die Erfindung und, wenn dies erforderlich ist, auch über ihre Entstehung soviel mitgeteilt werden, daß der Arbeitgeber beurteilen kann, ob die Erfindung frei ist.

(2) Bestreitet der Arbeitgeber nicht binnen drei Monaten nach Zugang der Mitteilung,

daß die ihm mitgeteilte Erfindung frei sei, so kann er die Erfindung nicht mehr als Dienstleistung in Anspruch nehmen.

(3) Eine Verpflichtung zur Mitteilung besteht nicht, wenn die Erfindung offensichtlich im Arbeitsbereich des Betriebes des Arbeitgebers nicht verwendbar ist.

### § 18

#### Anbietungspflicht

(1) Bevor der Arbeitnehmer eine freie Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anderweitig verwertet, hat er zunächst dem Arbeitgeber mindestens ein Recht zur nichtausschließlichen Benutzung der Erfindung zu angemessenen Bedingungen anzubieten, wenn die Erfindung im Zeitpunkt des Angebots in den vorhandenen oder vorbereiteten Arbeitsbereich des Betriebes des Arbeitgebers fällt. Das Angebot kann gleichzeitig mit der Mitteilung nach § 17 abgegeben werden.

(2) Nimmt der Arbeitgeber das Angebot innerhalb einer Frist von drei Monaten nicht an, so erlischt das Vorrecht.

(3) Erklärt sich der Arbeitgeber innerhalb der Frist des Absatzes 2 zum Erwerb des ihm angebotenen Rechts bereit, macht er jedoch geltend, daß die Bedingungen des Angebots nicht angemessen seien, so setzt die Schiedsstelle (§ 28) auf Antrag des Arbeitgebers oder des Arbeitnehmers die Bedingungen fest.

(4) Der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer kann bei der Schiedsstelle eine andere Festsetzung der Bedingungen beantragen, wenn sich Umstände wesentlich ändern, die für die vereinbarten oder festgesetzten Bedingungen maßgebend waren.

### 3. Technische Verbesserungsvorschläge

### § 19

Die Behandlung von Vorschlägen für technische Neuerungen, die nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind (technische Verbesserungsvorschläge), bleibt der Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung überlassen.

### 4. Gemeinsame Bestimmungen

### § 20

#### Erfinderberater

(1) In Betrieben können durch Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ein oder mehrere Erfinderberater bestellt werden.

(2) Der Erfinderberater soll insbesondere den Arbeitnehmer bei der Abfassung der Meldung (§ 4) oder der Mitteilung (§ 17) unterstützen sowie auf Verlangen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers bei der Ermittlung einer angemessenen Vergütung mitwirken.

### § 21

#### Unabdingbarkeit

Die Vorschriften dieses Gesetzes können zuungunsten des Arbeitnehmers nicht abgedungen werden. Zulässig sind jedoch Vereinbarungen über Dienstleistungen nach ihrer Meldung, über freie Erfindungen nach ihrer Mitteilung.

### § 22

#### Offenbare Unbilligkeit

(1) Vereinbarungen über Dienstleistungen oder freie Erfindungen, die nach diesem Gesetz zulässig sind, sind unwirksam, soweit sie offenbar unbillig sind. Das gleiche gilt für die Festsetzung der Vergütung (§ 11 Abs. 4).

(2) Auf die offenbare Unbilligkeit einer Vereinbarung oder einer Festsetzung der Vergütung kann sich der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber nicht berufen, wenn er die Unbilligkeit nicht spätestens bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber geltend macht.

### § 23

#### Geheimhaltungspflicht

(1) Der Arbeitgeber hat die ihm gemeldete oder mitgeteilte Erfindung eines Arbeitnehmers so lange geheimzuhalten, als dessen berechtigete Belange dies erfordern.

(2) Der Arbeitnehmer hat eine Dienstleistung so lange geheimzuhalten, als sie nicht frei geworden ist (§ 7 Abs. 1).

(3) Sonstige Personen, die auf Grund dieses Gesetzes von einer Erfindung Kenntnis erlangt haben, dürfen ihre Kenntnis weder auswerten noch bekanntgeben.

#### § 24

Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis

Sonstige Verpflichtungen, die sich für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, werden durch die Vorschriften dieses Gesetzes nicht berührt.

#### § 25

Auflösung des Arbeitsverhältnisses

(1) Die Rechte und Pflichten aus diesem Gesetz werden durch die Auflösung des Arbeitsverhältnisses nicht berührt.

(2) Meldet ein früherer Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von sechs Monaten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Erfindung zur Erteilung eines Schutzrechts an, so wird vermutet, daß die Erfindung während des Arbeitsverhältnisses gemacht worden ist.

#### § 26

Konkurs

(1) Wird über das Vermögen des Arbeitgebers der Konkurs eröffnet, so hat der Arbeitnehmer ein Vorkaufsrecht hinsichtlich der von ihm gemachten und vom Arbeitgeber in Anspruch genommenen Dienstleistung, falls der Konkursverwalter diese ohne den Geschäftsbetrieb veräußert.

(2) Die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Vergütung für die unbeschränkte Inanspruchnahme einer Dienstleistung (§ 8) oder für das Benutzungsrecht an einer Erfindung (§ 9, § 13 Abs. 3, § 15 Abs. 3, § 18) werden im Konkurs über das Vermögen des Arbeitgebers im Range nach den in § 61 Nr. 1 der Konkursordnung genannten, jedoch vor allen übrigen Konkursforderungen berücksichtigt. Mehrere Ansprüche werden nach dem Verhältnis ihrer Beträge befriedigt.

### 5. Schiedsverfahren

#### § 27

Gütliche Einigung

In allen Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Grund dieses Gesetzes

kann jederzeit die Schiedsstelle angerufen werden. Die Schiedsstelle hat zu versuchen, eine gütliche Einigung herbeizuführen.

#### § 28

Errichtung der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle wird beim Patentamt errichtet.

(2) Die Schiedsstelle kann außerhalb ihres Sitzes zusammentreten.

#### § 29

Besetzung der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle besteht aus einem Vorsitzenden oder seinem Vertreter und zwei Beisitzern.

(2) Der Vorsitzende und sein Vertreter sollen die Fähigkeit zum Richteramt besitzen. Sie werden vom Präsidenten des Patentamts am Beginn des Kalenderjahres für dessen Dauer aus den Mitgliedern des Patentamts berufen.

(3) Die Beisitzer sollen auf dem Gebiet der Technik, auf das sich die Erfindung bezieht, besondere Erfahrung besitzen. Sie werden vom Präsidenten des Patentamts aus den Mitgliedern oder Hilfsmitgliedern des Patentamts für den einzelnen Streitfall berufen.

(4) Auf Antrag eines Beteiligten ist die Besetzung der Schiedsstelle um je einen Beisitzer aus Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu erweitern. Diese Beisitzer werden vom Präsidenten des Patentamts aus Vorschlagslisten ausgewählt und für den einzelnen Streitfall bestellt. Zur Einreichung von Vorschlagslisten sind berechtigt die in § 10 genannten Spitzenorganisationen, 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.

(5) Der Präsident des Patentamts soll den Beisitzer nach Absatz 4 aus der Vorschlagsliste derjenigen Organisation auswählen, welcher der Beteiligte angehört, wenn der Beteiligte seine Zugehörigkeit zu einer Organisation vor der Auswahl der Schiedsstelle mitgeteilt hat.

## § 30

### Anrufung der Schiedsstelle

(1) Die Anrufung der Schiedsstelle erfolgt durch schriftlichen Antrag. Der Antrag soll in zwei Stücken eingereicht werden. Er soll eine kurze Darstellung des Sachverhalts sowie Namen und Anschrift des anderen Beteiligten enthalten.

(2) Der Antrag wird vom Vorsitzenden der Schiedsstelle dem anderen Beteiligten mit der Aufforderung zugestellt, sich binnen einer bestimmten Frist zu dem Antrag schriftlich zu äußern.

## § 31

### Antrag auf Erweiterung der Schiedsstelle

Der Antrag auf Erweiterung der Besetzung der Schiedsstelle ist von demjenigen, der die Schiedsstelle anruft, zugleich mit der Anrufung (§ 30 Abs. 1), von dem anderen Beteiligten binnen zwei Wochen nach Zustellung des die Anrufung enthaltenden Antrags (§ 30 Abs. 2) zu stellen.

## § 32

### Verfahren vor der Schiedsstelle

(1) Auf das Verfahren vor der Schiedsstelle sind die §§ 1032 Abs. 1, 1035 und 1036 der Zivilprozeßordnung sinngemäß anzuwenden. § 1034 Abs. 1 der Zivilprozeßordnung ist mit der Maßgabe sinngemäß anzuwenden, daß auch Patentanwälte und Erlaubnisscheininhaber (Art. 3 des Zweiten Gesetzes zur Änderung und Überleitung von Vorschriften auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes vom 2. Juli 1949 — WiGBI. S. 179) sowie Verbandsvertreter im Sinne des § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes von der Schiedsstelle nicht zurückgewiesen werden dürfen.

(2) Im übrigen bestimmt die Schiedsstelle das Verfahren selbst.

## § 33

### Einigungsvorschlag der Schiedsstelle

(1) Die Schiedsstelle faßt ihre Beschlüsse mit Stimmenmehrheit. § 196 Abs. 2 des Gerichtsverfassungsgesetzes ist anzuwenden.

(2) Die Schiedsstelle hat den Beteiligten einen Einigungsvorschlag zu machen. Der

Einigungsvorschlag ist zu begründen und von sämtlichen Mitgliedern der Schiedsstelle zu unterschreiben. Auf die Möglichkeit des Widerspruchs und die Folgen bei Versäumung der Widerspruchsfrist ist in dem Einigungsvorschlag hinzuweisen. Der Einigungsvorschlag ist den Beteiligten zuzustellen.

(3) Der Einigungsvorschlag gilt als angenommen und eine dem Inhalt des Vorschlages entsprechende Einigung als zustande gekommen, wenn nicht innerhalb einer Frist von einem Monat nach Zustellung des Vorschlages ein schriftlicher Widerspruch eines der Beteiligten bei der Schiedsstelle eingeht.

## § 34

### Erfolgreiche Beendigung des Schiedsverfahrens

(1) Das Verfahren vor der Schiedsstelle ist erfolglos beendet,

1. wenn sich der andere Beteiligte innerhalb der ihm nach § 30 Abs. 2 gesetzten Frist nicht geäußert hat;
2. wenn er es abgelehnt hat, sich auf das Verfahren vor der Schiedsstelle einzulassen;
3. wenn innerhalb der Frist des § 33 Abs. 3 ein schriftlicher Widerspruch eines der Beteiligten bei der Schiedsstelle eingegangen ist.

(2) Der Vorsitzende der Schiedsstelle teilt die erfolglose Beendigung des Schiedsverfahrens den Beteiligten mit.

## § 35

### Kosten des Schiedsverfahrens

Im Verfahren vor der Schiedsstelle werden keine Gebühren oder Auslagen erhoben.

## § 36

### Besondere Bestimmungen für das Festsetzungsverfahren

(1) Auf das Verfahren vor der Schiedsstelle nach § 18 Abs. 3 und 4 sind die §§ 27, 29 bis 32 und § 33 Abs. 1 anzuwenden.

(2) Die Festsetzung der Bedingungen ist zu begründen und von sämtlichen Mitgliedern der Schiedsstelle zu unterschreiben. In der Festsetzung ist darauf hinzuweisen, daß gegen sie innerhalb eines Monats nach Zustellung der Antrag auf gerichtliche Entscheidung (§ 39) zulässig ist.



(3) Mit dem Antrag nach § 18 Abs. 3 und 4 ist eine Gebühr von fünfzig Deutsche Mark zu zahlen. Wird sie nicht gezahlt, so gilt der Antrag als nicht gestellt. Die Schiedsstelle kann bei der Festsetzung der Bedingungen anordnen, daß die Gebühr ganz oder teilweise von dem Antragsgegner zu erstatten ist. Einem Arbeitnehmer, der seine Bedürftigkeit nachweist, kann die Gebühr bis auf sechs Monate nach Abschluß des Verfahrens gestundet werden. Wird sie auch dann nicht gezahlt, so kann der Vorsitzende der Schiedsstelle anordnen, daß der Arbeitgeber die Vergütung für die Benutzung der Erfindung so lange für Rechnung des Arbeitnehmers an die Schiedsstelle zu zahlen hat, bis die Gebührenschuld beglichen ist. § 33 Abs. 2 Satz 1 und 2 des Patentgesetzes ist entsprechend anzuwenden.

## 6. Gerichtliches Verfahren

### § 37

Voraussetzungen für die Erhebung der Klage

(1) Rechte oder Rechtsverhältnisse, die in diesem Gesetz geregelt sind, können im Wege der Klage erst geltend gemacht werden, nachdem ein Verfahren vor der Schiedsstelle vorausgegangen ist.

(2) Dies gilt nicht,

1. wenn mit der Klage Rechte aus einer Einigung (§§ 11, 18, 21, 33) geltend gemacht werden oder die Klage darauf gestützt wird, daß die Einigung nicht rechtswirksam sei;
2. wenn seit der Anrufung der Schiedsstelle sechs Monate verstrichen sind;
3. wenn der Arbeitnehmer aus dem Betrieb des Arbeitgebers ausgeschieden ist;
4. wenn die Parteien vereinbart haben, von der Anrufung der Schiedsstelle abzusehen. Diese Vereinbarung kann erst getroffen werden, nachdem der Streitfall (§ 27) eingetreten ist. Sie bedarf der Schriftform.

(3) Einer Vereinbarung nach Absatz 2 Nummer 4 steht es gleich, wenn beide Parteien zur Hauptsache mündlich verhandelt haben, ohne geltend zu machen, daß die Schiedsstelle nicht angerufen worden ist.

(4) Der vorherigen Anrufung der Schiedsstelle bedarf es ferner nicht für Anträge auf Anordnung eines Arrestes oder einer einstweiligen Verfügung.

(5) Die Klage ist nach Erlaß eines Arrestes oder einer einstweiligen Verfügung ohne die Beschränkung des Absatzes 1 zulässig, wenn der Partei nach den §§ 926, 936 der Zivilprozeßordnung eine Frist zur Erhebung der Klage bestimmt worden ist.

### § 38

Klage auf angemessene Vergütung

Besteht Streit über die Höhe der Vergütung, so kann die Klage auch auf Zahlung eines vom Gericht zu bestimmenden angemessenen Betrages gerichtet werden.

### § 39

Antrag auf gerichtliche Entscheidung

(1) Gegen die Entscheidung der Schiedsstelle nach § 18 Abs. 3 und 4 ist innerhalb eines Monats nach Zustellung der Antrag auf gerichtliche Entscheidung zulässig. In dem Antrag hat der Antragsteller anzugeben, welche Bedingungen er für angemessen hält. Er hat ferner die Umstände anzuführen, die für die Festsetzung der Bedingungen von Bedeutung sein können. Dem Antrag sollen die Unterlagen beigelegt werden, die der Entscheidung dienlich sind. Der Antrag und seine Anlagen sollen in zwei Stücken vorgelegt werden.

(2) Die Entscheidung über den Antrag ergeht durch Beschluß. Gegen den Beschluß ist die sofortige Beschwerde zulässig.

### § 40

Zuständigkeit

(1) Für alle Rechtsstreitigkeiten über Erfindungen eines Arbeitnehmers sind die für Patentstreitsachen zuständigen Gerichte (§ 51 des Patentgesetzes) ohne Rücksicht auf den Streitwert ausschließlich zuständig. Die Vorschriften über das Verfahren in Patentstreitsachen sind anzuwenden. Nicht anzuwenden ist § 74 Abs. 2 und 3 des Gerichtskostengesetzes.

(2) Ausgenommen von der Regelung des Absatzes 1 sind Rechtsstreitigkeiten, die ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer festgestellten oder festgesetzten Vergütung für eine Erfindung zum Gegenstand haben.

## DRITTER ABSCHNITT

### Erfinderungen von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst und von Beamten

#### § 41

##### Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst

Auf Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern, die in Betrieben und Verwaltungen des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts beschäftigt sind, sind die Vorschriften für Arbeitnehmer im privaten Dienst mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. An Stelle der Inanspruchnahme der Dienstleistung kann der Arbeitgeber eine angemessene Beteiligung an dem Ertrage der Dienstleistung in Anspruch nehmen, wenn dies vorher vereinbart worden ist. Über die Höhe der Beteiligung können im voraus bindende Abmachungen getroffen werden. Kommt eine Vereinbarung über die Höhe der Beteiligung nicht zustande, so hat der Arbeitgeber sie festzusetzen. § 11 Abs. 3 bis 6 ist entsprechend anzuwenden.
2. Dem Arbeitnehmer können im öffentlichen Interesse durch allgemeine Anordnung der zuständigen obersten Dienstbehörde Beschränkungen hinsichtlich der Art der Verwertung der Dienstleistung auferlegt werden.
3. Zur Einreichung von Vorschlagslisten für Arbeitgeberbeisitzer (§ 29 Abs. 4) sind auch die Bundesregierung und die Landesregierungen berechtigt.
4. Soweit öffentliche Verwaltungen eigene Schiedsstellen zur Beilegung von Streitigkeiten auf Grund dieses Gesetzes errichtet haben, finden die Vorschriften der §§ 29 bis 35 keine Anwendung.

#### § 42

##### Beamte

Auf Erfindungen von Beamten sind die Vorschriften für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst entsprechend anzuwenden.

#### § 43

##### Besondere Bestimmungen für Erfindungen von Hochschullehrern und Hochschulassistenten

(1) In Abweichung von den Vorschriften der §§ 41 und 42 sind Erfindungen von Pro-

fessoren, Dozenten und wissenschaftlichen Assistenten bei den wissenschaftlichen Hochschulen, die von ihnen in dieser Eigenschaft gemacht werden, freie Erfindungen. Die Bestimmungen der §§ 17, 18 und 21 sind nicht anzuwenden.

(2) Hat der Dienstherr für Forschungsarbeiten, die zu der Erfindung geführt haben, besondere Mittel aufgewendet, so sind die in Absatz 1 genannten Personen verpflichtet, die Verwertung der Erfindung dem Dienstherrn schriftlich mitzuteilen und ihm auf Verlangen die Art der Verwertung und die Höhe des erzielten Entgelts anzugeben. Der Dienstherr ist berechtigt, innerhalb einer Frist von drei Monaten nach Eingang der schriftlichen Mitteilung eine angemessene Beteiligung am Ertrage der Erfindung zu beanspruchen. Der Ertrag aus dieser Beteiligung darf die Höhe der aufgewendeten Mittel nicht übersteigen.

## VIERTER ABSCHNITT

### Übergangs- und Schlußbestimmungen

#### § 44

##### Erfindungen vor Inkrafttreten des Gesetzes

(1) Die Vorschriften dieses Gesetzes sind mit dem Tage des Inkrafttretens auch auf Erfindungen von Arbeitnehmern, die nach dem 21. Juli 1942 und vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes gemacht worden sind, mit folgender Maßgabe anzuwenden:

1. für die Inanspruchnahme solcher Erfindungen verbleibt es bei den bisher geltenden Vorschriften;
2. die §§ 8, 9 und 12 sind auf nur gebrauchsmusterfähige Erfindungen, die vor dem Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits in Anspruch genommen worden sind, nicht anzuwenden.

(2) Das gleiche gilt für patentfähige Erfindungen von Arbeitnehmern, die vor dem 22. Juli 1942 gemacht worden sind, wenn die Voraussetzungen des § 13 Satz 2 der Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern vom 20. März 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 257) gegeben sind und die dort vorgesehene Erklärung über die unbefriedigende Behandlung der Vergütung im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes noch nicht abgegeben war. Für die Abgabe

der Erklärung ist die Schiedsstelle (§ 28) zuständig. Die Erklärung kann nicht mehr abgegeben werden, wenn das auf die Erfindung erteilte Patent erloschen ist.

#### § 45

##### Durchführungsbestimmungen

Der Bundesminister der Justiz wird ermächtigt, im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit die für die Erweiterung der Besetzung der Schiedsstelle (§ 29 Abs. 4 und 5) erforderlichen Durchführungsbestimmungen zu erlassen. Insbesondere kann er bestimmen,

1. welche persönlichen Voraussetzungen Personen erfüllen müssen, die als Beisitzer aus Kreisen der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer vorgeschlagen werden;
2. wie die auf Grund der Vorschlagslisten ausgewählten Beisitzer für ihre Tätigkeit zu entschädigen sind.

#### § 46

##### Außerkräfttreten von Vorschriften

Mit dem Inkrafttreten dieses Gesetzes werden folgende Vorschriften aufgehoben, soweit sie nicht bereits außer Kraft getreten sind:

1. die Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern vom 12. Juli 1942 (Reichsgesetzbl. I S. 466);
2. die Durchführungsverordnung zur Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern vom 20. März 1943 (Reichsgesetzbl. I S. 257).

#### § 47

##### Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

(1) § 2 Abs. 1 Nr. 2 zweiter Halbsatz des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 3. September 1953 (Bundesgesetzbl. I S. 1267) erhält folgende Fassung:

„ausgenommen sind Rechtsstreitigkeiten, deren Gegenstand die Erfindung eines

Arbeitnehmers bildet, soweit es sich nicht ausschließlich um Ansprüche auf Leistung einer festgestellten oder festgesetzten Vergütung für eine Erfindung handelt.“

(2) Für Verfahren, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes anhängig sind, bleiben die nach den bisher geltenden Vorschriften zuständigen Gerichte zuständig.

#### § 48

##### Besondere Bestimmungen für Berlin

(1) Dieses Gesetz gilt nach Maßgabe des § 13 Abs. 1 des Dritten Überleitungsgesetzes vom 4. Januar 1952 (Bundesgesetzbl. I S. 1) auch im Land Berlin. Rechtsverordnungen, die auf Grund dieses Gesetzes erlassen werden, gelten im Land Berlin nach § 14 des Dritten Überleitungsgesetzes.

(2) Der Bundesminister der Justiz wird ermächtigt, eine weitere Schiedsstelle bei der Dienststelle Berlin des Patentamts zu errichten. Diese Schiedsstelle ist nur zuständig, wenn der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz in Berlin hat.

(3) Der Präsident des Patentamts kann im Einvernehmen mit dem Senator für Justiz des Landes Berlin als Beisitzer gemäß § 29 Abs. 3 auch Beamte oder Angestellte des Landes Berlin berufen. Sie werden ehrenamtlich tätig.

(4) Zu Beisitzern aus Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (§ 29 Abs. 4) sollen nur Personen bestellt werden, die im Land Berlin ihren Wohnsitz haben.

(5) Der Präsident des Patentamts kann die ihm zustehenden Befugnisse zur Berufung von Beisitzern auf den Leiter der Dienststelle Berlin des Patentamts übertragen.

#### § 49

##### Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am ..... in Kraft.

## Begründung

### A. Allgemeines

#### I.

Die Mehrzahl aller Erfindungen stammt von Arbeitnehmern. Das Recht an der Arbeitnehmererfindung ist jedoch ein seit Jahrzehnten im In- und Ausland erörtertes und umstrittenes Problem. Seine Ausgestaltung ist deshalb so schwierig, weil es zwei verschiedenen Rechtsgebieten angehört, denen entgegengesetzte Tendenzen innewohnen, nämlich dem Arbeitsrecht und dem Patentrecht.

Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz, daß das Ergebnis der Arbeit dem Arbeitgeber gebührt. Das Patentrecht geht dagegen davon aus, daß die Erfindung dem Erfinder zusteht, dem zu ihrer Verwertung ein zeitlich begrenztes Vorrecht, „gewerbsmäßig den Gegenstand der Erfindung herzustellen, in Verkehr zu bringen, feilzuhalten oder zu gebrauchen“ (§ 6 des Patentgesetzes), in Gestalt eines Monopolrechts eingeräumt wird.

In der Person des Erfinders, der zugleich Arbeitnehmer ist und sich in dieser Eigenschaft von dem sogenannten freien Erfinder unterscheidet, schneiden sich die beiden gegensätzlichen Zielsetzungen. Für die Auflösung dieses Interessenwiderstreites bestehen keine sich von selbst ergebenden Rechtsregeln. Eine befriedigende Lösung kann nur in einer gerechten Abwägung der beiderseitigen Interessen unter Berücksichtigung der Erfordernisse des Betriebes gefunden werden.

#### II.

1. In der Praxis hat sich schon frühzeitig die Notwendigkeit ergeben, für die Rechte aus der Erfindung von Arbeitnehmern eine Regelung zu schaffen. Mangels einer gesetzlichen Regelung wurden zunächst in die einzelnen Arbeitsverträge sogenannte Erfinderklauseln aufgenommen, die zumeist eine unentgeltliche Übertragung aller vom Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses gemachten Erfindungen auf den Arbeitgeber vorsahen. Die immer mehr hervortretende Bedeutung der Erfindungen von Arbeitnehmern führte nach dem ersten Weltkrieg dazu, daß Bestimmungen über solche Erfindungen in die Tarifverträge aufgenommen wurden. Eine einheitliche Lösung dieses Problems wurde damit jedoch nicht erreicht, da die dahingehenden Bestimmungen der einzelnen Tarifverträge fast alle

voneinander abwichen. Für die Weiterentwicklung des Rechts der Arbeitnehmererfindungen waren der Reichstarifvertrag für die akademisch gebildeten Angestellten der chemischen Industrie vom 27. April 1920 und der Tarifvertrag der Berliner Metallindustrie von besonderer Bedeutung.

2. Die Rechtsprechung befaßte sich ebenfalls frühzeitig mit der Arbeitnehmererfindung. Sie unterschied — dem vorgenannten Reichstarifvertrag im wesentlichen folgend — drei Arten von Arbeitnehmererfindungen, nämlich

1. die Betriebserfindung
2. die Diensterfindung
3. die freie Erfindung.

Als Betriebserfindung bezeichnete die Rechtsprechung diejenige Erfindung, bei der sich nicht feststellen ließ, wer der eigentliche Erfinder war, oder bei der der Personenkreis der Arbeitnehmer, die an der Erfindung mitgewirkt hatten, zwar bekannt war, aber die Leistungen der einzelnen Arbeitnehmer nicht die Merkmale einer selbständigen Erfindung aufwiesen. Die Betriebserfindung galt als Erfindung des Arbeitgebers. Die einzelnen Arbeitnehmer hatten daran keine Rechte.

Unter Diensterfindung verstand die Rechtsprechung diejenige Erfindung, die vertragsmäßig dem Arbeitgeber zufiel. Falls keine ausdrückliche Abrede getroffen war, wurde eine Erfindung dann als Diensterfindung angesehen, wenn sie aus dem Arbeits- und Pflichtenkreis des Arbeitnehmers im Betrieb hervorgegangen war. Ebenso wie die Betriebs-erfindung stand auch die Diensterfindung dem Arbeitgeber zu. Der Arbeitgeber war jedoch verpflichtet, eine Diensterfindung angemessen zu vergüten, falls die Erfindung die üblicherweise von dem Arbeitnehmer zu erwartenden Leistungen überstieg.

Als freie Erfindungen bezeichnete die Rechtsprechung alle übrigen Erfindungen von Arbeitnehmern. An diesen standen dem Arbeitgeber keine Rechte zu, es sei denn, daß er sich solche Rechte vorher hatte zusichern lassen.

3. Auch der Gesetzgeber erkannte bald die Notwendigkeit einer Lösung dieses Problems. Entsprechend der zwiespältigen Natur des Rechts der Arbeitnehmererfindung wurde diese Lösung einmal von der patentrechtlichen, ein andermal von der arbeitsrechtlichen Seite her versucht. Daher finden sich Bestimmun-

gen über die Arbeitnehmererfindung sowohl in dem Regierungsentwurf eines Patentgesetzes von 1913 (§§ 3 und 10 — veröffentlicht im Blatt für Patent-, Muster- und Zeichenwesen 1913 Beilage zu Nr. 7/8 S. 3 ff.) als auch in dem Entwurf eines Allgemeinen Arbeitsvertragsgesetzes von 1923 (§§ 121 bis 131 — veröffentlicht RArbBl. 1923 [Amtl. Teil] S. 498 [504]). Die gesetzgeberischen Vorarbeiten für eine Regelung dieses Rechtsgebietes sind seitdem fast ununterbrochen weitergeführt worden. Von der Einfügung der vorgesehenen Bestimmungen in das Patentgesetz von 1936 wurde abgesehen, um das Patentgesetz mit dieser ihm nur zum Teil wesensgemäßen Materie nicht zu belasten. Die Notwendigkeit, im Interesse einer einheitlichen Lösung die geplante gesetzliche Regelung nicht nur auf die in einem privat-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Arbeitnehmer, sondern auch auf die Erfindungen von Beamten und anderen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Personen auszudehnen, führte schließlich dazu, auch von dem Gedanken eines Einbaues in ein Arbeitsvertragsgesetz abzugehen und die Schaffung eines besonderen Gesetzes vorzusehen.

Bei Beginn des zweiten Weltkrieges waren die Arbeiten an diesem Gesetzentwurf zum Abschluß gelangt. Die Kriegsverhältnisse veranlaßten jedoch, daß an Stelle des ausführlichen Gesetzes zunächst nur vom Beauftragten für den Vierjahresplan die Verordnung über die Behandlung von Erfindungen von Gefolgschaftsmitgliedern vom 12. Juli 1942 (RGBl. I S. 466) (im folgenden als Verordnung 1942 bezeichnet) erlassen wurde, die außer einigen Programmsätzen nur eine Ermächtigung für den Reichsminister für Bewaffnung und Munition enthielt, das Rechtsgebiet entsprechend den Erfordernissen des Krieges näher zu regeln. In der Präambel zu der Verordnung wurde ferner hervorgehoben, daß die vorgesehene ausführliche Regelung durch ein Reichsgesetz während des Krieges zurückgestellt worden sei. Der Reichsminister für Bewaffnung und Munition erließ daher unter dem 20. März 1943 (RGBl. I S. 257) die vorgesehene Durchführungsverordnung (im folgenden als Durchführungsverordnung 1943 bezeichnet). Diese regelt das Recht der Arbeitnehmererfindung im einzelnen in Anlehnung an den ursprünglich vorgesehenen Gesetzentwurf. Außerdem gab der Reichsminister für Bewaffnung und Munition am 20. März 1943 Richtlinien für die Vergütung von Gefolgschaftserfindungen heraus, die am 10. Okto-

ber 1944 (RAnz. Nr. 271 vom 5. Dezember 1944) neu gefaßt wurden.

Rechtsprechung und Schrifttum nach 1945 haben nach anfänglichem Schwanken die Weitergeltung der obengenannten beiden Verordnungen und der Richtlinien in ihren wesentlichen Teilen bestätigt. Lediglich diejenigen Bestimmungen, die sich auf nicht mehr bestehende Organisationen beziehen, wie insbesondere die Bestimmungen der Durchführungsverordnung 1943 über den Erfinderbetreuer und über das Schlichtungsverfahren bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, werden als gegenstandslos angesehen.

Im Rahmen der gesetzgeberischen Arbeiten, die von der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes im Jahre 1948 zur Anpassung des Patent-, Gebrauchsmuster- und Warenzeichenrechts an die veränderten Verhältnisse der Nachkriegszeit begonnen wurden, war vorgesehen, auch die Verordnung 1942 und die Durchführungsverordnung 1943 über die Arbeitnehmererfindung zu überarbeiten und in Form eines Gesetzes neu zu erlassen. Die zu diesem Zweck eingesetzte Sachverständigenkommission, zu der auch Vertreter der Arbeitgeberschaft und der Arbeitnehmerschaft hinzugezogen waren, hatte jedoch die Überzeugung gewonnen, über den eigentlichen Auftrag hinaus eine materielle Reform des Rechts der Arbeitnehmererfindung vorschlagen zu sollen. Über die Einzelheiten der Reform konnte eine Einigung nicht erzielt werden. Mit der Errichtung der Bundesbehörden stellte die Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes ihre Arbeit auf diesem Gebiet ein.

Das Bundesjustizministerium nahm gemeinsam mit dem Bundesarbeitsministerium die Reformarbeiten wieder auf. Ihnen standen als Material die zahlreichen Entwürfe zur Verfügung, die auf Grund der durch die Arbeiten der Sachverständigenkommission belebten Erörterung dieses Problems von den Organisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie anderen Vereinigungen aufgestellt waren, ferner zahlreiche Aufsätze und Einzelaufgaben. Berücksichtigt wurde auch das Recht des Auslands, soweit es zugänglich war.

Diese Reformarbeiten haben Anfang 1952 zu dem Entwurf eines Gesetzes über Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten geführt, der in der Fassung der Drucksache Nr. 3343 der 1. Wahlperiode den gesetzgebenden Körperschaften zugeleitet wurde (im folgenden als

Entwurf 1952 bezeichnet). Dieser Entwurf ist während der 1. Wahlperiode des Bundestages in dem zuständigen Ausschuß bereits eingehend erörtert worden, konnte aber bis zum Abschluß der Wahlperiode nicht mehr verabschiedet werden. Der Entwurf wurde daraufhin zu Beginn der 2. Wahlperiode in unveränderter Fassung erneut dem Bundestag zugeleitet (Drucksache 187), später jedoch von der Bundesregierung zunächst zurückgezogen. Er ist in der Zwischenzeit mit den beteiligten Kreisen nochmals erörtert worden und wird nunmehr in einer geänderten Fassung erneut vorgelegt. Bei der Neufassung des Entwurfs sind weitgehend Änderungsvorschläge berücksichtigt, die in der Stellungnahme des Bundesrates und in den vorläufigen Beschlüssen des zuständigen Ausschusses des Bundestages zu dem Entwurf 1952 enthalten waren. Darüber hinaus weist der Entwurf gegenüber seiner ursprünglichen Fassung als Ergebnis der erneuten Erörterung eine Anzahl von Abweichungen auf.

### III.

Der Entwurf folgt der Auffassung der Sachverständigenkommission der Verwaltung des Vereinigten Wirtschaftsgebietes, daß eine Anpassung der Verordnung 1942 und der Durchführungsverordnung 1943 an die gegenwärtigen Verhältnisse nicht als ausreichend erscheint, und enthält daher eine Neuregelung dieses Rechtsgebietes. Mit der Neuregelung werden jedoch nicht völlig neue Wege beschritten. Der Entwurf lehnt sich vielmehr weitgehend an die Regelung an, die in der Durchführungsverordnung 1943 enthalten ist. Diese Durchführungsverordnung ist, wie oben bereits erwähnt, zwar aus Anlaß des Krieges ergangen, stellt aber keine reine Kriegsvorschrift dar, sondern enthält im wesentlichen die Ergebnisse, die in jahrelangen Vorarbeiten seinerzeit zwischen den beteiligten Ministerien und den interessierten Kreisen gefunden worden sind. Es erschien daher zweckmäßig, an diesen Vorschriften festzuhalten, soweit sie der Sachlage gerecht werden und sich in der Praxis bewährt haben. Dabei wurde nicht verkannt, daß die Durchführungsverordnung 1943, obwohl sie nun über acht Jahre in Kraft ist, infolge des Krieges und der Verhältnisse der Nachkriegszeit erst in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen hat und weiteren Kreisen der Öffentlichkeit bekanntgeworden ist.

Der Entwurf hält ferner daran fest, das Gebiet der Arbeitnehmererfindungen in einem

Sondergesetz zu regeln. Die ausführliche Regelung, die der Entwurf hierfür vorsieht, schließt die Einfügung dieser Bestimmungen in das Patentgesetz aus. Das gleiche gilt für den Einbau in ein künftiges Arbeitsvertragsgesetz, ganz abgesehen davon, daß mit dem Erlaß eines Arbeitsvertragsgesetzes in absehbarer Zeit nicht gerechnet werden kann und damit eine nicht tragbare Verzögerung dieser drängenden gesetzlichen Regelung verbunden wäre.

### IV.

Der Entwurf ist bestrebt, das Gebiet der Arbeitnehmererfindung möglichst umfassend und abschließend zu regeln. Das gilt sowohl hinsichtlich des Personenkreises, der durch den Entwurf erfaßt wird, als auch hinsichtlich der benachbarten Sachgebiete, auf die das Recht der Arbeitnehmererfindung sich auswirkt.

1. Was den Personenkreis anlangt, so beschränkt sich der Entwurf nicht auf die Erfindungen der Arbeitnehmer, die in privaten Betrieben beschäftigt sind, sondern er erfaßt auch die Erfindungen der Arbeitnehmer der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe sowie der Beamten. Bei den früheren gesetzlichen Vorarbeiten war zunächst in Erwägung gezogen worden, zwischen den Erfindungen von Arbeitnehmern im privaten Dienst einerseits und von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst sowie von Beamten andererseits wegen der besonderen Verhältnisse des öffentlichen Dienstes einen Unterschied zu machen, das Erfinderrecht beider Personenkreise in seinen Grundzügen verschieden zu regeln und in zwei getrennten Gesetzen zu behandeln. Es stellte sich jedoch bald heraus, daß eine grundsätzlich unterschiedliche Behandlung von Arbeitnehmern im privaten Dienst und solchen im öffentlichen Dienst hinsichtlich ihrer Erfindungen des rechtfertigenden Grundes entbehrt.

Dagegen wurde an einer besonderen Behandlung der Erfindungen von Beamten lange Zeit festgehalten und auch ein entsprechender besonderer Gesetzentwurf ausgearbeitet, in dem für die Beamten wesentlich geringere Rechte vorgesehen waren. Diese Sonderbehandlung der Beamten wurde damit begründet, daß das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis der Beamten, insbesondere das den Beamten bindende besondere Treueverhältnis, in seinen Grundzügen wie in seiner Ausgestaltung derartige Verschiedenheiten gegenüber

dem auf Leistung und Gegenleistung abgestellten privat-rechtlichen Arbeitsverhältnis aufweise, daß eine einheitliche Behandlung der Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten ohne Beeinträchtigung der Grundlagen des Beamtenverhältnisses nicht möglich sei. Schließlich setzte sich aber der Gedanke durch, daß trotz der Besonderheiten des Beamtenverhältnisses kein hinreichender Grund gegeben ist, die Beamten anders, und zwar schlechter als die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst zu behandeln. Ausschlaggebend war letzten Endes die Überlegung, daß es nicht tragbar sei, Erfinder derselben öffentlichen Verwaltung, die unter denselben Bedingungen, vielleicht sogar gemeinsam an einer Erfindung gearbeitet haben, unter verschiedenes Recht zu stellen.

Diese Erwägungen führten dazu, den Gedanken eines Sondergesetzes für die Erfindungen von Beamten fallenzulassen, die vorgesehene Regelung für Arbeitnehmer im privaten Dienst auf die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst und auf die Beamten auszudehnen und lediglich durch eine Sondervorschrift für alle Angehörigen des öffentlichen Dienstes dessen besonderen Belangen Rechnung zu tragen. Diese Regelung ist dann von der Durchführungsverordnung 1943 übernommen worden und daher heute geltendes Recht.

Auch der Entwurf hält an dieser Regelung fest. Er erstreckt in § 41 die Vorschriften für Arbeitnehmer im privaten Dienst auf die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst unter Aufstellung gewisser Vorbehalte, die im wesentlichen aus dem geltenden Recht übernommen worden sind und durch die die besonderen Belange des öffentlichen Dienstes gewahrt werden sollen. Im § 42 werden dann die Vorschriften für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst auf Beamte für entsprechend anwendbar erklärt. Damit stehen wie bisher Beamte und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst unter dem gleichen Recht.

Die vom Entwurf getroffene Regelung gilt nicht nur für die im Dienst des Bundes, sondern auch für die im Dienst der Länder, Gemeinden und anderer Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen. Für die letzteren steht dem Bund nach Art. 75 Nr. 1 GG nur das Recht der Rahmengesetzgebung zu. Der Entwurf geht aber, jedenfalls soweit er die Erfindungen der Angehörigen des öffentlichen Dienstes regelt, über die Setzung von Rahmenvorschriften hinaus und behandelt diese Materie abschließend. Dies

erscheint gerechtfertigt im Hinblick darauf, daß die Bestimmungen untereinander untrennbar zusammenhängen und überwiegend Ausfluß des Patentrechts sind, für das der Bund gemäß Art. 73 Nr. 9 GG das Recht zur ausschließlichen Gesetzgebung besitzt. Aus den gleichen Gründen dürfte das bisher geltende Recht der Durchführungsverordnung 1943, das, wie oben ausgeführt, inhaltlich im wesentlichen der vom Entwurf vorgesehenen Regelung entspricht, über Art. 124 GG Bundesrecht geworden sein, so daß zur Zeit auf diesem Gebiet bereits eine bundesrechtliche Regelung besteht.

2. Sachlich enthält der Entwurf — über das eigentliche Recht der Arbeitnehmererfindung hinausgehend — Bestimmungen über das Schiedsverfahren (§§ 27 bis 36), über das gerichtliche Verfahren (§§ 37 bis 40) und über das Vorkaufsrecht des Arbeitnehmers hinsichtlich seiner in Anspruch genommenen Dienstleistung im Konkurs sowie über ein Konkursvorrecht für Erfindervergütungen des Arbeitnehmers (§ 26).

3. Nicht aufgenommen worden sind Vorschriften über die steuerliche Behandlung der Erfindervergütung, die ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber erhält.

Zur Förderung des Erfinderwesens wurden schon vor 1945 dem Erfinder steuerliche Vergünstigungen eingeräumt, die allerdings nach 1945 in einigen Ländern nicht weitergewährt wurden. Um eine gleichmäßige Besteuerung der Erfinder im Bundesgebiet sicherzustellen, wurde durch das Gesetz zur Änderung des Einkommensteuergesetzes und des Körperschaftsteuergesetzes vom 29. April 1950 (BGBl. S. 95) der Bundesregierung die Ermächtigung erteilt, Vorschriften über die steuerliche Behandlung von Erfindervergütungen zu erlassen. Diese Ermächtigung ist später durch das Gesetz zur Änderung und Vereinfachung des Einkommensteuergesetzes und des Körperschaftsteuergesetzes vom 27. Juni 1951 (BGBl. I S. 411) in das Einkommensteuergesetz selbst eingearbeitet worden (§ 51 Abs. 1 Nr. 2 a EStG 1950). Auf Grund dieser Ermächtigung ist bereits die Verordnung über die steuerliche Behandlung der Vergütungen für Arbeitnehmererfindungen vom 6. Juni 1951 (BGBl. I S. 388) erlassen worden. Im Interesse der Einheitlichkeit des Steuerrechts erschien es zweckmäßig, es bei dieser Regelung zu belassen und von einer Bezugnahme auf das Steuerrecht in dem vorliegenden Entwurf Abstand zu nehmen.

## V.

Der Entwurf hält an dem bereits nach geltendem Recht bestehenden System der Pflicht des Arbeitnehmers zur schriftlichen Meldung für alle Erfindungen, des Inanspruchnahme-rechts des Arbeitgebers für bestimmte Erfindungen (Dienst-erfindungen), der Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erwirkung von Schutzrechten für bestimmte in Anspruch genommene Dienst-erfindungen und der Verpflichtung zur Vergütung dieser Dienst-erfindungen fest.

Diese Rechte und Pflichten entstehen ebenso wie nach geltendem Recht nur im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie stellen keine dingliche Belastung der Erfindung dar und gehen im Falle der Übertragung der Erfindung durch den Arbeitgeber nicht auf den Erwerber über. Andererseits sind Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nicht an seine Person gebunden. Wechselt der Inhaber des Betriebes, so tritt der neue Arbeitgeber grundsätzlich ebenso wie in die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden Rechte und Pflichten auch in die nach dem Entwurf vorgesehenen Rechte und Pflichten des bisherigen Arbeitgebers ein.

Gegenüber dem geltenden Recht bringt der Entwurf im wesentlichen folgende Neuerungen:

1. Allgemein will der Entwurf durch eine gegenüber dem geltenden Recht wesentlich ausführlichere Regelung des Rechtsgebietes bestehende Lücken schließen und Streitfragen klären und damit eine größere Rechtssicherheit erreichen. Darüber hinaus soll durch Setzung kurzer Fristen, soweit Fristen überhaupt erforderlich sind, eine schnelle Klärung der Rechtsbeziehungen über Arbeitnehmererfindungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer erzielt werden.
2. Der Entwurf unterscheidet streng zwischen Erfindungen, unter denen nach dem Entwurf nur schutzfähige, d. h. patent- oder gebrauchsmusterfähige Erfindungen verstanden werden, und technischen Verbesserungsvorschlägen, zu denen der Entwurf auch die nichtschutzfähigen Erfindungen rechnet.
3. Der Entwurf grenzt gegenüber dem geltenden Recht den Begriff der Dienst-erfindung schärfer ab, indem er die sogenannte Anregungserfindung ausscheidet.

4. Während nach geltendem Recht jede, auch die nichtschutzfähige oder nur gebrauchsmusterfähige Dienst-erfindung vom Arbeitgeber in Anspruch genommen werden kann, eine Vergütungspflicht aber nur für patentfähige Dienst-erfindungen vorgesehen ist, beschränkt der Entwurf einerseits die inanspruchnahmefähigen Dienst-erfindungen auf die schutzfähigen, d. h. patent- oder gebrauchsmusterfähigen Dienst-erfindungen, dehnt aber andererseits die Vergütungspflicht auf alle in Anspruch genommenen Dienst-erfindungen, d. h. auch auf die nur gebrauchsmusterfähigen Dienst-erfindungen aus.
5. Während das geltende Recht nur die unbeschränkte Inanspruchnahme einer Dienst-erfindung kennt und damit dem Arbeitgeber lediglich die Wahl läßt, die Dienst-erfindung entweder in vollem Umfange zu übernehmen oder sie dem Arbeitnehmer in vollem Umfange freizugeben, führt der Entwurf darüber hinaus für den Arbeitgeber die weitere Wahlmöglichkeit ein, eine ihm gemeldete Dienst-erfindung nur beschränkt in Anspruch zu nehmen und sich damit ein nichtausschließliches entgeltliches Benutzungsrecht vorzubehalten.
6. Während nach dem geltenden Recht der Arbeitnehmer jede von ihm gemachte Erfindung, gleichgültig, ob es eine Dienst-erfindung oder eine freie Erfindung ist, unter genauer Beschreibung der Erfindung zu melden hat, beschränkt der Entwurf diese ausführliche Meldepflicht auf die vom Arbeitnehmer gemachten Dienst-erfindungen, während er für die freien Erfindungen eines Arbeitnehmers eine bloße Mitteilungspflicht ausreichen läßt.
7. Während das geltende Recht keine Bestimmungen über die freien Erfindungen eines Arbeitnehmers enthält, stellt der Entwurf durch eine ausdrückliche Vorschrift klar, daß der Arbeitnehmer über die freien oder freigewordenen Erfindungen frei zu verfügen berechtigt ist. In dieser Verfügungsbefugnis ist er lediglich durch die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebende allgemeine Treuepflicht sowie durch die im Entwurf vorgesehene Mitteilungs- und Anbieterspflicht für freie Erfindungen (§§ 17, 18) beschränkt.
8. Die Vorschrift des geltenden Rechts, daß für technische Verbesserungsvorschläge eines Arbeitnehmers vom Arbeitgeber eine Be-



lohnung gewährt werden kann, stellt eine Selbstverständlichkeit dar und ist deshalb in den Entwurf nicht übernommen worden. Der Entwurf überläßt statt dessen die Behandlung der technischen Verbesserungsvorschläge in ihrer Gesamtheit einschließlich der Frage der Vergütung dieser Vorschläge als Teil des betrieblichen Vorschlagswesens der Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung im Rahmen der arbeitsrechtlichen Selbstverwaltung.

9. An Stelle des durch die veränderten Verhältnisse weggefallenen Schiedsverfahrens sieht der Entwurf ein neues Schiedsverfahren vor, das vor einer zentralen Schiedsstelle, die beim Deutschen Patentamt gebildet wird, durchgeführt wird.

## VI.

Der Entwurf gliedert sich in mehrere Abschnitte, die zum Teil ihrerseits wieder in Unterabschnitte aufgegliedert sind. Vorangestellt sind im Ersten Abschnitt die Begriffsbestimmungen (§§ 1 bis 3), die für alle Abschnitte des Entwurfs Geltung haben. Es folgen im Zweiten Abschnitt die Vorschriften über Erfindungen von Arbeitnehmern im privaten Dienst (§§ 4 bis 40), an die sich im Dritten Abschnitt die Vorschriften über Erfindungen von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst und von Beamten (§§ 41 bis 42) anschließen. Die Übergangs- und Schlußbestimmungen (§§ 44 bis 49) sind im Vierten Abschnitt zusammengefaßt.

### B. Die einzelnen Bestimmungen

#### ERSTER ABSCHNITT

##### Anwendungsbereich und Begriffsbestimmungen

###### Zu § 1 (Anwendungsbereich)

Diese Bestimmung legt den sachlichen Geltungsbereich des Entwurfs in zweierlei Hinsicht fest:

1. dem Gegenstand nach. Der Entwurf erfaßt demnach alle — schutzfähigen (vgl. § 2) — Erfindungen der in § 1 genannten Personen;
2. dem Kreis der Personen nach, die die Erfindung gemacht haben. In erster Linie sind dies die Arbeitnehmer im privaten Dienst. Darüber hinaus sind gemäß § 41 des Ent-

wurfs die Vorschriften für Arbeitnehmer im privaten Dienst mit geringen Änderungen auch auf die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst anzuwenden. Der Begriff „Arbeitnehmer“ wird im Entwurf nicht näher erläutert. Seine Abgrenzung richtet sich nach den im Arbeitsrecht ermittelten Grundsätzen. Ferner sind in den Entwurf die Beamten (§ 42) einbezogen.

Der Entwurf enthält ebenso wie das geltende Recht keine besondere Vorschrift über Erfindungen von gesetzlichen Vertretern juristischer Personen. Eine derartige Vorschrift war in den Entwurf 1952 aufgenommen worden mit der Begründung, daß die gesetzlichen Vertreter juristischer Personen keine Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechts seien, es aber gleichwohl angemessen erscheine, auch diesen Personen die gleichen Rechte zu gewähren und die gleichen Pflichten aufzuerlegen wie den übrigen Angehörigen des Betriebes. Die Bestimmung (§ 35) sah deshalb vor, daß die Vorschriften des Gesetzes auf Erfindungen von gesetzlichen Vertretern juristischer Personen entsprechend anzuwenden seien.

Nachdem jedoch gegen diese Vorschrift insbesondere von Arbeitnehmerseite Bedenken erhoben worden sind, ist sie in die Neufassung des Entwurfs nicht übernommen worden. Dies erscheint vor allem deshalb gerechtfertigt, weil sich bei Einbeziehung dieses Personenkreises in den Entwurf Interessengegensätze vielfach nicht vermeiden lassen würden, da es in der Regel gerade die gesetzlichen Vertreter sind, die über die Erfindervergütungen in ihren Betrieben zu entscheiden haben. Eine praktische Bedeutung hätte der Einbeziehung der gesetzlichen Vertreter juristischer Personen allerdings dann zukommen können, wenn nur auf diesem Wege zu erreichen gewesen wäre, daß auch die an Angehörige dieses Personenkreises gezahlten Erfindervergütungen wie Vergütungen für Arbeitnehmererfindungen steuerlich begünstigt würden, was gerechtfertigt erscheint, da durch die Steuerbegünstigung die Erfindertätigkeit als solche angeregt werden soll. Die Erfindungen von gesetzlichen Vertretern juristischer Personen werden jedoch bereits nach geltendem Steuerrecht als Arbeitnehmererfindungen angesehen. Die für diese Erfindungen gezahlten Vergütungen fallen deshalb unter die bereits bestehende Steuerbegünstigung für Arbeitnehmererfindungen. Die Vorschriften über diese Steuerbegünstigung werden nach Inkrafttreten des Gesetzes überprüft werden müssen. Dabei wird die Bundes-

regierung um eine Regelung bemüht sein, durch die diesen Personen weiterhin eine Steuerbegünstigung für ihre Erfindervergütungen gewährt wird.

### Zu § 2 (Erfindungen)

Der Entwurf geht von dem Grundsatz aus, daß nur für diejenigen Erfindungen von Arbeitnehmern, die auf Grund des Patentgesetzes oder des Gebrauchsmustergesetzes zur Gewährung eines Monopolrechts (Patent oder Gebrauchsmuster) führen können, soweit es sich um Dienstervfindungen handelt, die Inanspruchnahme und Vergütung durch den Arbeitgeber, soweit es sich um freie Erfindungen handelt, eine Pflicht des Arbeitnehmers zur Anbietung eines Benutzungsrechts gerechtfertigt und notwendig erscheint. Um diesen Grundsatz im Gesetz klar durchführen zu können, erwies es sich aus gesetzestechnischen Gründen als notwendig, am Anfang des Entwurfs eine gesetzliche Begriffsbestimmung für die „Erfindungen“ zu geben.

Alle sonstigen technischen Neuerungen, die nicht patent- oder gebrauchsmusterfähig sind, werden von dem Entwurf in § 19 unter dem Begriff „technische Verbesserungsvorschläge“ zusammengefaßt. Unter diesen Begriff fallen also auch die nichtschutzfähigen Erfindungen. In welchem Umfange nichtschutzfähige Erfindungen denkbar und welche Unterscheidungen zwischen ihnen möglich sind, ist eine umstrittene Frage, die bei dieser Regelung dahingestellt bleiben kann. Diese Zweiteilung ergibt sich zwangsläufig aus dem oben erwähnten Grundsatz, daß nur das Monopolrecht, das auf eine Erfindung gewährt werden kann, die besonderen in diesem Entwurf vorgesehenen Rechte und Pflichten rechtfertigt.

Es wird nicht verkannt, daß auch nichtschutzfähige Erfindungen im Einzelfall sowohl eine besondere Leistung des Arbeitnehmers darstellen als auch für den Arbeitgeber erhebliche wirtschaftliche Vorteile zur Folge haben können, obwohl sie keinen monopolartigen Rechtsschutz gewähren. Es kann daher angemessen erscheinen, in besonders gelagerten Fällen die nichtschutzfähigen Erfindungen, soweit es sich um die Frage einer Vergütung für den Arbeitnehmer handelt, ähnlich den schutzfähigen Erfindungen zu behandeln. Der Entwurf hat jedoch von einer ausdrücklichen Regelung dieser Fälle abgesehen. Dem Grundgedanken des Entwurfs entsprechend, der die in ihm enthaltenen Rechte und Pflichten auf die Entstehung eines Monopolrechts zurück-

führt und der daher nur die schutzfähigen Erfindungen erfaßt, wird die Behandlung der nichtschutzfähigen Erfindungen ebenso wie der sonstigen technischen Verbesserungsvorschläge der Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung überlassen (vgl. dazu im einzelnen die Erläuterungen zu § 19).

### Zu § 3 (Dienstervfindungen und freie Erfindungen)

Diese Bestimmung unterteilt die Erfindungen von Arbeitnehmern in zwei Gruppen:

1. die gebundenen Erfindungen, für welche die in der Praxis bereits gebräuchliche Bezeichnung „Dienstervfindung“ nunmehr gesetzlich festgelegt wird, und
2. die freien Erfindungen.

Diese Unterscheidung ist von wesentlicher Bedeutung. Nur die Dienstervfindungen unterliegen der Meldepflicht des Arbeitnehmers und dem Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers. Über die freien Erfindungen kann der Arbeitnehmer, wie ihre Bezeichnung zum Ausdruck bringt, wie ein freier Erfinder grundsätzlich frei verfügen. Dieser Grundsatz unterliegt nur drei Einschränkungen:

1. Grundsätzlich müssen alle freien Erfindungen vom Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mitgeteilt werden (§ 17);
2. bestimmte freie Erfindungen müssen vor ihrer Verwertung dem Arbeitgeber zum Erwerb eines entgeltlichen Benutzungsrechts angeboten werden (§ 18);
3. die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergebenden allgemeinen Verpflichtungen des Arbeitnehmers bleiben unberührt (§ 24).

§ 3 Abs. 2 bringt eine Begriffsbestimmung der Dienstervfindung.

Es ist eingangs (Allgemeines, I) darauf hingewiesen worden, daß der Arbeitnehmer als Erfinder dem Arbeitgeber gegenüber nicht dieselbe Stellung einnehmen kann wie ein freier Erfinder, sondern daß sich aus seinem Arbeitsverhältnis für ihn gewisse Beschränkungen bei der Verfügung über seine Erfindung ergeben müssen. Dies hat dazu geführt, daß nicht nur im geltenden deutschen Recht, sondern auch in der gesamten ausländischen Gesetzgebung der Grundsatz aufgestellt worden ist, daß gewisse von einem Arbeitnehmer gemachte Erfindungen dem Arbeitgeber zur ausschließlichen Ausnutzung überlassen

werden müssen. Dieser Grundsatz ist allgemein anerkannt, soweit es sich um Erfindungen handelt, die der Arbeitnehmer im ausdrücklichen oder stillschweigenden Auftrage des Arbeitgebers gemacht hat (sogenannte Auftrags-erfindungen). Verschiedene Auffassungen bestehen jedoch darüber, welche Erfindung eines Arbeitnehmers darüber hinaus der Arbeitgeber für sich in Anspruch nehmen kann. Man kann für den letzteren Fall im wesentlichen zwei Ansichten unterscheiden:

1. Die eine Ansicht geht dahin, daß der Arbeitgeber die Möglichkeit haben muß, alle diejenigen Erfindungen eines Arbeitnehmers für sich in Anspruch zu nehmen, die in dem Betrieb, in dem der Arbeitnehmer tätig ist, verwertbar sind, gleichgültig, auf welche Weise diese Erfindungen zustande gekommen sind. Als maßgebend für das Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers wird also die Tatsache angesehen, daß die Arbeitnehmererfindung im Betrieb verwertbar und daher geeignet ist, den Betrieb zu fördern.
2. Die andere Ansicht geht dahin, daß das Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers sich auf alle diejenigen Erfindungen eines Arbeitnehmers erstrecken muß, die maßgeblich auf Erfahrungen und Arbeiten des Betriebes beruhen, gleichgültig, ob sie für den Betrieb verwertbar sind oder nicht. Maßgebend für diese Auffassung ist, daß die Erfindung aus dem Betrieb heraus entstanden ist und keine alleinige Leistung des Arbeitnehmers darstellt.

Zwischen diesen beiden Ansichten besteht eine Vielzahl von Kombinationsmöglichkeiten.

Es ist davon auszugehen, daß die Tatsache allein, daß die Erfindung eines Arbeitnehmers, gleichgültig, wie sie zustande gekommen ist, im Betrieb verwertbar und damit für den Betrieb von Nutzen ist, nicht als ein ausreichender rechtspolitischer Rechtfertigungsgrund angesehen werden kann, um dem Arbeitgeber durch Gesetz ein Recht auf einseitige Inanspruchnahme der Erfindung in vollem Umfange zu gewähren. Die arbeitsrechtliche Treupflicht, die dem Arbeitnehmer obliegt und auf die sich die Vertreter dieser Auffassung zu ihrer Begründung stützen, verbietet zwar dem Arbeitnehmer, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses den Arbeitgeber mit einer solchen Erfindung durch eine konkurrenzmäßige Auswertung zu schädigen.

Ein darüber hinausgehendes Recht auf Übertragung der Erfindung kann jedoch aus der Treupflicht, wie sie bisher im Arbeitsrecht anerkannt ist, nicht hergeleitet werden.

Der Entwurf folgt daher der zweiten Ansicht. Diese findet ihre rechtspolitische Rechtfertigung darin, daß eine Erfindung, die maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruht, nicht das ausschließliche Verdienst des Erfinders, sondern letzten Endes eine Gemeinschaftsarbeit des Betriebes und des Erfinders darstellt und daher beiden zugute kommen muß. Die Tatsache also, daß der Betrieb einen entscheidenden Anteil zu dem Zustandekommen der Erfindung beigetragen hat, ohne den die Erfindung von dem Arbeitnehmer nicht gemacht worden wäre, rechtfertigt die Gewährung eines gesetzlichen Inanspruchnahmerechts an den Arbeitgeber.

Bei folgerichtiger Durchführung dieses im Entwurf anerkannten Grundgedankens wird der Gesichtspunkt der Verwertbarkeit einer Erfindung im Betrieb als Merkmal für die Inanspruchnahmefähigkeit der Erfindung gänzlich bedeutungslos. Weder kann eine Erfindung nur deswegen in Anspruch genommen werden, weil sie für den Betrieb nützlich ist, noch kann andererseits die Inanspruchnahme einer Erfindung, zu der der Betrieb einen wesentlichen Beitrag beigetragen hat, nur deswegen verweigert werden, weil sie im Betrieb nicht verwertet werden kann. Der Grundsatz, daß der Arbeitgeber sich keine Erfindung eines Arbeitnehmers aneignen soll, die nicht aus dem Betrieb selbst erwachsen ist, muß seine Ergänzung darin finden, daß umgekehrt auch der Arbeitnehmer über keine Erfindung frei verfügen darf, zu der der Betrieb maßgeblich beigetragen hat.

Der Entwurf hat die sogenannte Anregungserfindung nicht mehr in den Kreis der Dienst-erfindungen mit einbezogen. Die Anregungserfindung als Dienst-erfindung findet sich schon in den Tarifverträgen aus der Zeit nach dem ersten Weltkrieg. Sie wurde auch in die Durchführungsverordnung 1943 übernommen und ist somit zur Zeit noch geltendes Recht. Unter Anregungserfindungen werden im Schrifttum diejenigen Erfindungen verstanden, die, obwohl sie nicht auf betrieblichen Erfahrungen oder Vorarbeiten beruhen, auf irgendwelche Verknüpfungen zwischen Betrieb und erfinderischer Tätigkeit des Arbeitnehmers zurückzuführen sind. Es wird allgemein anerkannt, daß der Begriff

der Anregungserfindung farblos ist. Die überwiegende Meinung der interessierten Kreise geht daher auch dahin, daß die Einbeziehung der Anregungserfindung als Dienst-erfindung zu weit geht, und es ist daher vorgeschlagen worden, die Anregungserfindung auf solche Erfindungen zu beschränken, die sich auf betriebseigentliche Fertigungsmittel beziehen. Dabei liegt der Gedanke zugrunde, daß solche Erfindungen, die für den Betrieb von großer Bedeutung sein können, auch für den Betrieb nutzbar gemacht werden müssen. Der Entwurf hält die Einbeziehung der Anregungserfindung in den Kreis der Dienst-erfindungen für entbehrlich. Die überwiegende Anzahl der Erfindungen, die von der Praxis als Anregungserfindungen bezeichnet werden, sind entweder Auftragserfindungen oder Erfindungen, die auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruhen, also auch Dienst-erfindungen nach der Begriffsbestimmung des Entwurfs. Erfindungen von Arbeitnehmern, die auf einer darüber hinausgehenden reinen Anregung beruhen, d. h. zum Beispiel einer reinen Anschauung von Maschinen oder Fertigungsvorgängen des Betriebes, sind außerordentlich selten. Es würde dem Grundgedanken, von dem der Entwurf für den Begriff der Dienst-erfindung ausgeht, zuwiderlaufen, solche reinen Anregungserfindungen, zu denen der Betrieb nicht mehr als nur das Anschauungsmaterial beigetragen hat, unter den Begriff Dienst-erfindungen einzureihen. Der Entwurf rechnet daher die reine Anregungserfindung zu den freien Erfindungen eines Arbeitnehmers. Der Tatsache, daß die reinen Anregungserfindungen andererseits häufig für den Betrieb von besonderer Bedeutung sind, trägt der Entwurf dadurch Rechnung, daß an denjenigen freien Erfindungen, die im Betrieb verwendbar sind, nach § 18 des Entwurfs dem Arbeitgeber vor einer anderweitigen Verwertung ein Benutzungsrecht angeboten werden muß. Damit wird den berechtigten Interessen der Arbeitgeber Rechnung getragen.

Über das Ausscheiden der reinen Anregungserfindung hinaus will der Entwurf den Kreis der Dienst-erfindung nicht einengen. Nach dem geltenden Recht war eine klare Unterscheidung zwischen Auftragserfindungen und Erfahrungs- oder Vorarbeitenerfindungen einerseits und Anregungserfindungen andererseits nicht notwendig, weil die Anregungserfindung als Oberbegriff für die anderen Erfindungen ausgestaltet war. Nach der Regelung des Entwurfs kommt dieser Unter-

scheidung jedoch entscheidende Bedeutung zu. Um die Abgrenzung zu erleichtern und klarzustellen, daß jede Erfahrung — sowohl der Erfahrungsaustausch innerhalb des Betriebes als auch die sogenannte negative Erfahrung, z. B. durch Auswertung von Kundenbeanstandungen — und jede Arbeit des Betriebes, die maßgeblich zu der Erfindung beigetragen haben, die Erfindung zur Dienst-erfindung machen, hat der Entwurf das Wort „Vorarbeiten“ in § 4 Abs. 1 der Durchführungsverordnung 1943 durch das Wort „Arbeiten“ ersetzt. Durch diese Änderung soll klargestellt werden, daß nicht etwa nur Arbeiten des Betriebes, die eine bestimmte Zweckrichtung aufweisen, als ausreichende Voraussetzung für die Einreihung einer Erfindung als Dienst-erfindung angesehen werden.

Nur Erfindungen, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses entstanden sind, können Dienst-erfindungen sein. Der Zeitpunkt, zu dem eine Erfindung „gemacht“ ist, wird nicht immer ohne weiteres eindeutig zu bestimmen sein. Die Beweislast dafür, daß eine Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zustande gekommen ist, trifft den Arbeitgeber. Für Erfindungen, die von einem Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses zur Erteilung eines Schutzrechts angemeldet werden, sieht § 25 Abs. 2 des Entwurfs eine Sonderregelung vor.

Der Begriff „Arbeitnehmer“ in den Absätzen 1 bis 3 des § 3 umfaßt sowohl die Arbeitnehmer im privaten Dienst als auch die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Unter den Begriffen „Betrieb“ und „öffentliche Verwaltung“ in Absatz 2 sind deshalb, soweit es sich um Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst handelt, alle Dienststellen zu verstehen, an denen Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, gleichgültig, ob es sich im einzelnen Fall um Betriebe, Institute, Anstalten, Stiftungen oder Verwaltungen handelt.

Durch Abs. 4 des § 3 sind die Bestimmungen der Absätze 1 bis 3 auch auf die Erfindungen von Beamten ausgedehnt worden.

## ZWEITER ABSCHNITT

### **Erfindungen von Arbeitnehmern im privaten Dienst**

Dieser Abschnitt regelt die Erfindungen von Arbeitnehmern im privaten Dienst und glied-

dert die Vorschriften darüber in mehrere Unterabschnitte:

1. Diensterfindungen
2. Freie Erfindungen
3. Technische Verbesserungsvorschläge,
4. Gemeinsame Bestimmungen
5. Schiedsverfahren und
6. Gerichtliches Verfahren.

### 1. Diensterfindungen

#### Zu § 4 (Meldepflicht)

Diese Bestimmung regelt die dem Arbeitnehmer auferlegte Meldepflicht für Diensterfindungen. Nach dem geltenden Recht muß der Arbeitnehmer alle Erfindungen, die er während der Dauer des Arbeitsverhältnisses macht, dem Arbeitgeber unter genauer Beschreibung der Erfindung melden. Diese Pflicht wurde seinerzeit damit begründet, daß dem Arbeitgeber die Nachprüfung ermöglicht werden muß, ob eine vom Arbeitnehmer gemachte Erfindung ihm zur Verfügung zu stellen ist oder nicht.

Der Entwurf hält an dieser Meldepflicht grundsätzlich fest, beschränkt diese jedoch auf Diensterfindungen. Nur für diese besteht ein anerkanntes Interesse an einer völligen Offenbarung der Erfindung, da der Arbeitgeber sich auf Grund der Meldung darüber schlüssig werden muß, ob er das ihm zustehende Inanspruchnahmerecht ausüben will oder nicht. Die Beschränkung der Meldepflicht hat zur Folge, daß der Arbeitnehmer selbst zu entscheiden hat, ob die von ihm gemachte Erfindung eine Diensterfindung ist und damit der weiterreichenden Meldepflicht unterliegt, oder ob es sich um eine von der Meldepflicht befreite freie Erfindung handelt. Diese Unterscheidung wird trotz der schärferen Abgrenzung, die der Entwurf für die Diensterfindung gegeben hat, nicht immer leicht zu treffen sein. Außerdem ist die Besorgnis geltend gemacht worden, die Beschränkung der Meldepflicht könnte dazu führen, daß meldepflichtige Diensterfindungen, sei es aus Irrtum, sei es mit Absicht, dem Arbeitgeber vorenthalten werden. Um Schwierigkeiten in dieser Richtung auszuschalten und etwaige den Arbeitsfrieden störende Meinungsverschiedenheiten zu vermeiden, hat der Entwurf, übereinstimmenden Anregungen der interessierten Kreise folgend, für die freien Erfindungen eine schwächere Meldepflicht, die als „Mitteilungspflicht“ be-

zeichnet wird, eingeführt, die den Zweck verfolgt, dem Arbeitgeber die Prüfung zu ermöglichen, ob die vom Arbeitnehmer als frei betrachtete Erfindung nicht doch eine Diensterfindung ist.

Was die Form der Meldung anlangt, so hält der Entwurf trotz gewisser Bedenken in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht an der schriftlichen Form der Meldung fest. Auf sie kann aus Gründen der Rechtssicherheit und Rechtsklarheit nicht verzichtet werden, da die Meldung die Grundlage für die spätere Inanspruchnahme bildet und die für das ganze weitere Verfahren entscheidende Inanspruchnahmefrist in Lauf setzt, für die klare, jederzeit nachweisbare aktenmäßige Grundlagen geschaffen werden müssen. Bei den größeren Betrieben sind schon auf Grund des geltenden Rechts entsprechende organisatorische Maßnahmen geschaffen worden, die sich bewährt haben. Es ist nicht zu verkennen, daß für mittlere oder kleinere Betriebe das schriftliche Verfahren eine Belastung bedeutet. Es kann jedoch erwartet werden, daß im Interesse der Rechtssicherheit, die allen Beteiligten zugute kommt, auch in diesen Betrieben entsprechende Vorkehrungen getroffen werden. Schließlich muß noch darauf hingewiesen werden, daß es dem Arbeitgeber unbenommen bleibt, auf die Einhaltung der schriftlichen Form zu verzichten. Es wird Sache der Rechtsprechung sein, Grundsätze dafür zu entwickeln, wann ein solcher Verzicht des Arbeitgebers auf die schriftliche Form nach Treu und Glauben anzunehmen ist.

Mit Rücksicht auf die vom Zeitpunkt der Meldung der Diensterfindung an laufende Frist zur Inanspruchnahme der Erfindung sieht der Entwurf in Abweichung vom geltenden Recht vor, daß der Arbeitnehmer die Erfindungsmeldung gesondert, daß heißt z. B. nicht eingefügt in andere Berichte, einzureichen und außerdem hierbei kenntlich zu machen hat, daß es sich um die Meldung einer Erfindung handelt. Nicht erforderlich ist, daß die Meldung wörtlich als solche bezeichnet wird.

In Übereinstimmung mit den Vorschlägen der interessierten Kreise ist ferner neu vorgeschrieben, daß der Arbeitgeber den Zeitpunkt des Eingangs der Meldung dem Arbeitnehmer unverzüglich schriftlich zu bestätigen hat. Auch hier ist die schriftliche Form aus den oben erwähnten Gründen vorgesehen worden.

Was den Inhalt der Meldung anbelangt, so übernimmt der Entwurf ebenfalls das geltende Recht mit gewissen, nur aus sprachlichen Gründen vorgenommenen Änderungen. Eine sachliche Änderung wird nur insoweit vorgeschlagen, als die bisherige Soll-Vorschrift über die Angaben, die die Erfindungsmeldung enthalten soll, in eine Muß-Vorschrift umgewandelt worden ist. Diese Änderung erschien notwendig, da die Meldung den Arbeitgeber in die Lage versetzen soll, sich binnen kurzer Frist über die Ausübung seines Inanspruchnahmerechts oder über die Freigabe der Erfindung zu entscheiden. Dies kann dem Arbeitgeber nur zugemutet werden, wenn in der Meldung die Erfindung eindeutig beschrieben ist.

Über die Frage, ob die Erfindung in der Meldung eindeutig beschrieben ist, ob also überhaupt eine ordnungsgemäße Meldung vorliegt, die die Inanspruchnahmefrist in Lauf setzt, kann es im Einzelfall zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu Meinungsverschiedenheiten kommen. Um die sich daraus ergebenden Zweifel über den Beginn der Inanspruchnahmefrist auszuräumen, unterscheidet der Entwurf zwei verschiedene Arten von Erfindungsmeldungen: die ordnungsgemäße und die nichtordnungsgemäße Meldung. Letztere ist eine Erfindungsmeldung, die zwar den Formerfordernissen des § 4 Abs. 1, nicht dagegen den nach Abs. 2 an den Inhalt der Meldung gestellten Anforderungen entspricht. Auch die nichtordnungsgemäße Meldung löst nach dem Entwurf die Verpflichtung des Arbeitgebers zur unverzüglichen Bestätigung ihres Eingangs aus. Die Inanspruchnahmefrist setzt jedoch nur die ordnungsgemäße Meldung in Lauf. Zur Vermeidung der erwähnten Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die an eine Erfindungsmeldung zu stellenden Anforderungen sieht der Entwurf in § 4 Abs. 3 vor, daß auch eine nichtordnungsgemäße Erfindungsmeldung als ordnungsgemäß gilt, wenn der Arbeitgeber sie nicht binnen zwei Monaten beanstandet.

Die ordnungsgemäße Meldung der Dienst-erfindung ist zwar Voraussetzung für die Inlaufsetzung der Inanspruchnahmefrist; sie ist jedoch nicht Voraussetzung für die Inanspruchnahme selbst. Wie sich aus § 5 des Entwurfs ergibt, kann der Arbeitgeber eine Dienst-erfindung auch dann in Anspruch nehmen, wenn sie ihm noch nicht gemeldet worden ist, er aber von ihrem Zustande-

kommen von anderer Seite Kenntnis erhalten hat.

Von der von verschiedenen Seiten vorgeschlagenen Aufnahme einer besonderen Vorschrift in den Entwurf, daß der Arbeitnehmer sich bei schuldhafter Verletzung der Meldepflicht schadensersatzpflichtig mache, hat der Entwurf Abstand genommen, da diese Rechtsfolge sich schon aus anderen gesetzlichen Vorschriften ergibt.

Im Gegensatz zu der Durchführungsverordnung 1943 verwendet der Entwurf durchweg den Ausdruck „Arbeitgeber“ anstelle des Ausdrucks „Unternehmer“. Unternehmer ist ein Begriff des Wirtschaftsrechts und bezeichnet die Stellung des Arbeitgebers nach außen. Arbeitgeber ist ein Begriff des Arbeitsrechts und bezeichnet die Rechtsstellung des Arbeitgebers nach innen. Beide Begriffe decken sich nicht. Es gibt sowohl Unternehmer, die keine Arbeitnehmer beschäftigen, als auch Arbeitgeber, die nicht Unternehmer sind. Da in dem Entwurf nur das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, also das Innenverhältnis geregelt wird, wird in dem Entwurf auch nur der Ausdruck „Arbeitgeber“ verwendet.

#### Zu § 5 (Inanspruchnahme)

Abs. 1 enthält den Grundsatz, daß der Arbeitgeber jede Dienst-erfindung in Anspruch nehmen kann. Wegen der rechtspolitischen Gründe, die zu der Gewährung dieses Inanspruchnahmerechts geführt haben, wird auf die Begründung zu § 3 verwiesen.

Das geltende Recht eröffnet dem Arbeitgeber nur ein Wahlrecht zwischen zwei Möglichkeiten, nämlich entweder die Dienst-erfindung in vollem Umfange und mit der uneingeschränkten Verpflichtung zur Anmeldung beim Patentamt in Anspruch zu nehmen, oder sie in vollem Umfange dem Arbeitnehmer freizugeben.

Der Entwurf 1952 hatte vorgeschlagen, außer bei Dienst-erfindungen, die sich auf Arbeitsmittel oder Arbeitsverfahren beziehen, an diesem Grundsatz des geltenden Rechts festzuhalten. Dies war vor allem damit begründet worden, daß der Arbeitnehmer im allgemeinen mangels Erfahrung und Geldmitteln nur schwer in der Lage sein würde, die Erwirkung eines Schutzrechts selbst vorzunehmen, daß, falls er dennoch ein Schutzrecht erwirkt habe, die Verwertung des Schutzrechts für ihn sehr erschwert, wenn

nicht unmöglich gemacht werde, wenn es mit dem Benutzungsrecht eines unter Umständen auf diesem Gebiet sehr bedeutenden Betriebes belastet sei, und daß schließlich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung durch nachträgliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer abgedungen werden könne.

Gegen die Regelung des geltenden Rechts sind seit langem Bedenken geltend gemacht worden. Diese Regelung wird von der Industrie und vielen Sachverständigen als zu starr empfunden. Die Erwirkung eines Schutzrechts ist mit erheblichen Arbeiten und Kosten verbunden, insbesondere, wenn zur Verteidigung der Anmeldung Einspruchsverfahren durchgeföhrt werden müssen. Diese Belastung wird in den Fällen als zumutbar empfunden, in denen der Arbeitgeber ein Interesse und eine Möglichkeit hat, die Erfindung und die Vorteile eines erwirkten Ausschlußrechts (Patent oder Gebrauchsmuster) in vollem Umfange nutzbringend auszuwerten. Es wird aber darauf hingewiesen, daß in einer ins Gewicht fallenden Zahl von Fällen entweder die Schutzfähigkeit der Dienstleistung von vornherein sehr zweifelhaft ist oder von vornherein feststeht, daß der Arbeitgeber zwar ein dringendes Interesse an der Benutzung der Dienstleistung, nicht aber an dem Vorteil eines ausschließlichen Schutzrechts hat. Der ausnahmslos festgelegte Zwang zur Erwirkung eines Schutzrechts nach dem geltenden Recht führt in solchen Fällen zu einer unangemessenen Arbeits- und Kostenbelastung des Betriebes, zu einer überflüssigen Belastung des Patentamts und zur Erteilung wirtschaftlich bedeutungsloser und daher im Allgemeininteresse unerwünschter Schutzrechte. Aus diesen Gründen ist vorgeschlagen worden, dem Arbeitgeber allgemein die Möglichkeit einzuräumen, statt die Dienstleistung voll in Anspruch zu nehmen, nur die Einräumung eines einfachen Nutzungsrechts gegen angemessene Vergütung zu beanspruchen und in solchen Fällen die Anmeldung der Dienstleistung dem Arbeitnehmer zu überlassen.

Der Entwurf 1952 hat diese Bedenken nicht verkannt, sie aber nicht für so schwerwiegend erachtet, um von dem Grundsatz des geltenden Rechts abzugehen. Die Entwicklung nach Aufstellung des Entwurfs 1952 und die erneuten Erörterungen mit den beteiligten Kreisen haben jedoch einerseits die Bedenken, die gegen die Aufrechterhaltung der Regelung des geltenden Rechts sprechen, ver-

stärkt, andererseits die dafür geltend gemachten Gründe abgeschwächt.

So hat sich ergeben, daß die uneingeschränkte Anmeldepflicht des Arbeitgebers insbesondere für folgende Gruppen von Erfindungen bei vernünftiger Abwägung der beiderseitigen Interessen nicht gerechtfertigt erscheint:

1. für Erfindungen, die der Arbeitgeber zwar benutzen will, für die er aber ein Ausschlußrecht nicht für erforderlich hält. Zu dieser Gruppe gehören insbesondere die oft zahlreichen Zusatzerfindungen zur näheren Ausgestaltung einer Haupterfindung. Wenn der Arbeitgeber Inhaber des Schutzrechts für die Haupterfindung ist, erfaßt dieses ein Schutzrecht praktisch auch alle Zusatzerfindungen, da diese nur unter gleichzeitiger Benutzung der Haupterfindung verwertet werden können. In diesen Fällen ist die Erwirkung von Schutzrechten für die Zusatzerfindung häufig überflüssig;
2. für Erfindungen, die der Arbeitgeber nur in beschränktem Umfange verwerten kann, z. B. nur für eine von mehreren Anwendungsmöglichkeiten. In diesem Fall genügt dem Arbeitgeber ein einfaches Nutzungsrecht an der Erfindung. Nach geltendem Recht wird er demgegenüber zur Erwirkung des Schutzrechts gezwungen und muß dann weiter dafür sorgen, daß das Schutzrecht durch andere Firmen verwertet wird. Denn für die Vergütung der Erfindung ist nicht der Umfang ihrer Verwertung durch den Arbeitgeber, sondern ihre objektive Verwertbarkeit maßgebend (vgl. § 8 Abs. 2 des Entwurfs). Der Arbeitgeber wird also ohne Rücksicht auf die besonderen Verhältnisse seines Betriebes mit der ihm wesens- und wirtschaftsfremden Aufgabe belastet, das Schutzrecht durch Dritte auswerten zu lassen, was insbesondere für mittlere und kleine Betriebe zu erheblichen Unzuträglichkeiten führen dürfte;
3. für Erfindungen, denen der Arbeitgeber an sich keine Bedeutung für seinen Betrieb beimißt, für die er sich aber ein Benutzungsrecht für den zunächst noch nicht voraussehbaren Fall vorbehalten muß, daß er später die Erfindung in seinem Betrieb zu benutzen genötigt ist. Der Arbeitgeber ist in vielen Fällen gar nicht in der Lage, innerhalb der Inanspruchnahmefrist abschließend zu beurteilen, ob er eine Dienst-

erfindung für eine erst anlaufende oder auch nur geplante Produktion benutzen muß. Er muß deshalb die Möglichkeit haben, sich auch vorsorglich die Benutzung der Erfindung, die aus seinem Betriebe hervorgegangen ist, vorzubehalten, ohne daß er ein wirtschaftliches Interesse an der Erwirkung eines Schutzrechts hat.

Alle diese Erfindungen würde der Arbeitgeber aus eigenem Entschluß nicht zur Erteilung eines Schutzrechts anmelden, wenn er unabhängig von einem gesetzlichen Zwang ausschließlich nach wirtschaftlichen Gesichtspunkten darüber zu entscheiden hätte. Wenn sich bisher noch keine größeren Widerstände gegen das geltende Recht und seinen uneingeschränkten Anmeldezwang gezeigt haben, so dürfte das überwiegend darauf zurückzuführen sein, daß die Durchführungsverordnung 1943 in der Wirtschaft bisher nur zum Teil bekannt ist und angewendet wird, worauf schon im Allgemeinen Teil der Begründung (vgl. Abschnitt III) hingewiesen worden ist. Erst die durch den Entwurf 1952 ausgelösten Erörterungen haben die Schwierigkeiten, die sich aus der Regelung des geltenden Rechts ergeben, deutlich erkennbar werden lassen.

Erscheint schon ein Zwang zur Erwirkung von wirtschaftlich bedeutungslosen Schutzrechten an sich im Allgemeininteresse unerwünscht, so ist weiter noch zu berücksichtigen, daß bei Aufrechterhaltung der uneingeschränkten Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung aller von ihm in Anspruch genommenen Dienstleistungen die Zahl der beim Deutschen Patentamt eingehenden Schutzrechtsanmeldungen weiter ansteigen würde. Dies würde zu einer weiteren Belastung des Patentamts führen und damit eine Entwicklung verstärken, die ohnehin Anlaß zu begründeter Sorge gibt. Denn die Zahl der beim Deutschen Patentamt eingehenden Schutzrechtsanmeldungen ist in den letzten Jahren ständig im Steigen begriffen und hat inzwischen einen Stand erreicht, der die vergleichbaren Zahlen aller anderen Länder übersteigt und in diesem Umfange geeignet ist, die Arbeitsfähigkeit des Patentamts zu beeinträchtigen.

Bei dieser Sachlage erscheint es nicht vertretbar, eine gesetzliche Regelung aufrechtzuerhalten, die den Arbeitgeber zur Erwirkung von Schutzrechten zwingt, die er selbst weder für notwendig noch im Hinblick auf die aufzuwendenden Kosten für wirtschaftlich ge-

rechtfertigt hält. Der Entwurf schlägt daher vor, dem Arbeitgeber ganz allgemein die Möglichkeit zu eröffnen, eine Dienstleistung nur beschränkt in Anspruch zu nehmen und in diesem Falle die Anmeldepflicht entfallen zu lassen.

Mit dieser Lösung wird jedoch der angestrebte Zweck, nämlich die Vermeidung wirtschaftlich nicht notwendiger Schutzrechtsanmeldungen, nur dann erreicht, wenn gleichzeitig Vorsorge dafür getroffen wird, daß der Arbeitnehmer nun nicht seinerseits genötigt ist, die nur beschränkt in Anspruch genommenen Dienstleistungen zur Erwirkung eines Schutzrechts anzumelden, um sich seinen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber zu sichern. Dies will der Entwurf durch eine entsprechende Ausgestaltung des Vergütungsanspruchs in § 9 erreichen. Danach hat der Arbeitgeber jede beschränkt in Anspruch genommene Dienstleistung zu vergüten, sobald er sie benutzt, gleichgültig ob der Arbeitnehmer die Dienstleistung angemeldet hat oder nicht. Der Arbeitgeber kann sich dem Vergütungsanspruch auch nicht dadurch entziehen, daß er die Schutzfähigkeit der Dienstleistung bestreitet. Dieser Einwand wird ihm für den Regelfall in § 9 abgeschnitten. Dem in der Begründung des Entwurfs 1952 erwähnten Nachteil für den Arbeitnehmer, daß die Verwertung einer vom Arbeitnehmer nur beschränkt in Anspruch genommenen Erfindung, die mit dem Benutzungsrecht eines auf diesem Gebiet bedeutenden Unternehmens belastet ist, durch diese Belastung unbillig erschwert oder gar unmöglich gemacht wird, trägt der Entwurf dadurch Rechnung, daß er dem Arbeitnehmer in diesem Falle auch dann einen Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber einräumt, wenn dieser die Erfindung nicht benutzt.

Bei dieser Regelung verbleibt ein anerkennenswertes Interesse des Arbeitnehmers an der Erwirkung eines Schutzrechts nur noch für den Fall, daß der Arbeitgeber die beschränkt in Anspruch genommene Dienstleistung nicht benutzt und der Arbeitnehmer der Auffassung ist, daß er die Dienstleistung, wenn auf sie ein Schutzrecht erwirkt wird, anderweitig verwerten kann, und für den Fall, daß der Arbeitnehmer trotz der Benutzung der Erfindung durch den Arbeitgeber ein Schutzrecht erwirken will, etwa weil er sich davon eine bessere Verwertungsmöglichkeit verspricht oder weil er seine er-



finderische Tätigkeit durch die Erwirkung eines Schutzrechts unter Nennung seines Namens auch nach außen hin in Erscheinung treten lassen will. In diesen Fällen erscheint es jedoch zumutbar, die Anmeldung der Erfindung zur Erteilung eines Schutzrechts dem Arbeitnehmer zu überlassen. Wenn in der Begründung zu dem Entwurf 1952 hierzu ausgeführt worden ist, daß der Arbeitnehmer in solchen Fällen mangels Erfahrung und Geldmitteln nur schwer in der Lage sein wird, die Erwirkung eines Schutzrechts selbst vorzunehmen, so trifft dies — jedenfalls, wenn der Arbeitnehmer bedürftig ist — insofern nicht mehr zu, als durch das Fünfte Gesetz zur Änderung und Überleitung von Vorschriften auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes vom 18. Juli 1953 (BGBl. I S. 651) die Möglichkeit eröffnet worden ist, einem bedürftigen Erfinder im patentamtlichen Verfahren das Armenrecht zu gewähren und ihm im Rahmen des Armenrechts zur besseren Wahrnehmung seiner Rechte unentgeltlich auch einen Patentanwalt oder Rechtsanwalt beizuordnen.

Es wird davon ausgegangen werden können, daß eine Notwendigkeit für den Arbeitnehmer, für eine beschränkt in Anspruch genommene Erfindung durch eigene Anmeldung ein Schutzrecht zu erwerben, sich nur in verhältnismäßig seltenen Fällen ergeben wird. Auch nach Einführung der Möglichkeit der beschränkten Inanspruchnahme wird der Arbeitgeber in der Mehrzahl der Fälle die Dienstleistung unbeschränkt in Anspruch nehmen, da er schon aus Wettbewerbsgründen genötigt ist, sich für jede ihm bedeutsam erscheinende Erfindung ein Ausschlußrecht zu sichern.

Durch die vorgeschlagene Regelung erübrigt sich auch die mehrfach bemängelte Sonderstellung für die öffentlichen Betriebe, denen das geltende Recht bereits die Möglichkeit der nur beschränkten Inanspruchnahme einer Dienstleistung unter gleichzeitigem Wegfall des Anmeldezwinges zugebilligt hat. Für öffentliche und private Betriebe kommt nunmehr insoweit gleiches Recht zur Anwendung.

Ferner nähert sich das deutsche Recht auf dem Gebiet der Arbeitnehmererfindung dadurch mehr den vergleichbaren Auslandsregelungen, unter denen es durch die Beschränkung der Wahlmöglichkeit bei der Inanspruchnahme und durch den starren An-

meldezwang bisher eine Sonderstellung eingenommen hat.

Abs. 2 des § 5 regelt die Form, in der die Inanspruchnahme der Dienstleistung vorzunehmen ist. Mit Rücksicht darauf, daß die Entscheidung über die Inanspruchnahme vielfach erst nach eingehender Prüfung und längeren Ermittlungen im Betrieb getroffen werden kann und unter Umständen Rückfragen bei ausländischen Vertragspartnern des Arbeitgebers erfordert, hält der Entwurf an der bereits im geltenden Recht vorgesehenen Inanspruchnahmefrist von sechs Monaten fest. Andererseits ist die Inanspruchnahmeerklärung nach dem ausdrücklichen Wortlaut des § 5 Abs. 2 so bald wie möglich, d. h. möglichst schon vor Ablauf der Sechsmonatsfrist, abzugeben. Dadurch soll erreicht werden, daß der Arbeitnehmer möglichst schnell Klarheit über das weitere Schicksal seiner Erfindung gewinnt. Um andererseits sicherzustellen, daß der Arbeitgeber die ihm zur Verfügung stehende Inanspruchnahmefrist voll ausnutzen kann, wenn sich dies im einzelnen Fall als erforderlich erweist, ist vorgesehen, daß die Frist erst nach Eingang der ordnungsgemäßen, den gesetzlichen Erfordernissen entsprechenden Meldung beginnt.

#### Zu § 6 (Wirkung der Inanspruchnahme)

Diese Bestimmung regelt die Wirkung der Inanspruchnahme, je nachdem, ob der Arbeitgeber die Dienstleistung unbeschränkt oder nur beschränkt in Anspruch genommen hat.

Hat der Arbeitgeber die Dienstleistung unbeschränkt in Anspruch genommen, so gehen die Rechte an der Dienstleistung auf ihn über. Durch diesen gesetzlichen Übergang werden nur die übertragbaren Rechte erfaßt. Unberührt bleibt das unübertragbare Recht des Arbeitnehmers auf seine Nennung als Erfinder gemäß § 36 des Patentgesetzes.

Hat der Arbeitgeber die Dienstleistung nur beschränkt in Anspruch genommen, so erwirbt er ein einfaches, nichtausschließliches Benutzungsrecht an der Erfindung. Das Benutzungsrecht umfaßt alle Benutzungsarten, auf die sich ein etwa auf die Erfindung erteiltes Schutzrecht erstrecken würde. Der Arbeitgeber ist also im Rahmen dieses Benutzungsrechts berechtigt, den Gegenstand der Dienstleistung herzustellen oder herstellen zu lassen, ihn in Verkehr zu bringen, feil-

zuhalten oder zu gebrauchen. Beschränkt ist das Benutzungsrecht nur dadurch, daß es als nichtausschließliches Recht gewährt wird. Der Arbeitgeber ist also nicht berechtigt, eine befugte anderweitige Benutzung der Dienst-erfindung durch den Arbeitnehmer oder dritte Personen zu verbieten.

Um den Arbeitgeber davor zu schützen, daß der Arbeitnehmer durch anderweitige Verfügungen über die Dienst-erfindung dessen Rechte beeinträchtigt, bestimmt Abs. 3, daß derartige Verfügungen dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam sind.

#### Zu § 7 (Frei gewordene Dienst-erfindungen)

Diese Bestimmung faßt die Fälle des Frei-werdens der Dienst-erfindung zusammen. In Übereinstimmung mit dem geltenden Recht, das allerdings keine dahingehende ausdrückliche Vorschrift enthält, ist in Nr. 1 und 3 des Abs. 1 vorgesehen, daß eine Dienst-erfindung frei wird, wenn der Arbeitgeber sie ausdrücklich oder dadurch stillschweigend freigibt, daß er die Inanspruchnahmefrist von sechs Monaten ohne Abgabe einer ausdrücklichen Erklärung verstreichen läßt. Neu gegenüber dem geltenden Recht ist die Bestimmung des Abs. 1 Nr. 2, die klarstellt, daß die nur beschränkte Inanspruchnahme einer Dienst-erfindung ihre Freigabe unter Vorbehalt eines nichtausschließlichen Benutzungsrechts bedeutet.

Neu gegenüber dem geltenden Recht ist auch die Bestimmung des § 7 Abs. 2. Sie ergibt sich aus der besonderen Regelung für die freien Erfindungen, die in den §§ 17 und 18 des Entwurfs getroffen worden ist und die sowohl eine Mitteilungspflicht als auch eine Pflicht zur Anbietung eines Benutzungsrechts für freie Erfindungen vorsieht. Da der Arbeitgeber die Dienst-erfindung bereits durch die Meldung des Arbeitnehmers nach § 4 des Entwurfs kennengelernt hat, erübrigt sich eine nochmalige Meldung der nunmehr frei gewordenen Erfindung in Form einer Mitteilung nach § 17. Der Arbeitnehmer braucht die frei gewordene Erfindung aber auch nicht nach § 18 des Entwurfs vor der Verwertung noch einmal anzubieten, nachdem der Arbeitgeber Gelegenheit hatte, die Dienst-erfindung auf ihre Verwertbarkeit in seinem Betriebe zu prüfen. Mit der Freigabe hat er zum Ausdruck gebracht, daß er sie nicht verwerten kann oder will. Nunmehr muß es dem Arbeitnehmer freistehen, die Erfindung nach seinem Belieben zu verwerten.

Dies bedeutet jedoch nicht, daß der Arbeitnehmer nunmehr völlig uneingeschränkt und ohne Rücksicht auf die besonderen Belange des Arbeitgebers mit der Erfindung nach Belieben verfahren dürfe. Der Arbeitnehmer bleibt vielmehr — das entspricht dem geltenden Recht — auch in seiner Verfügungs-befugnis über eine frei gewordene Dienst-erfindung den allgemeinen Beschränkungen unterworfen, die sich für ihn aus dem Arbeitsverhältnis ergeben. Um dies klarzustellen, ist durch die Vorschrift des § 24 ausdrücklich ein entsprechender Vorbehalt in den Entwurf aufgenommen worden.

#### Zu § 8 (Vergütung bei unbeschränkter Inanspruchnahme)

Diese Vorschrift regelt den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im Falle der unbeschränkten Inanspruchnahme der Dienst-erfindung durch den Arbeitgeber. Abs. 1 bestimmt, daß der Arbeitnehmer mit der unbeschränkten Inanspruchnahme der Dienst-erfindung einen Vergütungsanspruch dem Grunde nach gegen den Arbeitgeber erwirbt. Dieser Vergütungsanspruch wird für jede unbeschränkt in Anspruch genommene Dienst-erfindung gewährt. Damit erweitert der Entwurf im Verhältnis zum geltenden Recht die Vergütungspflicht auch auf gebrauchsmusterfähige Erfindungen. Diese Erweiterung erscheint geboten, da Gebrauchsmuster ebenso wie Patente ein monopolartiges Ausschlußrecht gewähren, dem Arbeitgeber insofern also die gleichen wirtschaftlichen und rechtlichen Vorteile bieten, und gerade die Tatsache, daß der Arbeitgeber mit der unbeschränkten Inanspruchnahme einer Dienst-erfindung in die Lage versetzt wird, ein Monopolrecht zu erwerben, den besonderen Rechtsgrund für seine Verpflichtung zur Zahlung einer Vergütung darstellt.

Für die Bemessung der Vergütung beläßt es der Entwurf bei der allgemeinen Bestimmung, daß die Vergütung angemessen sein muß. In Abs. 2 werden sodann einige Anhaltspunkte aufgezählt, die für die Bemessung der Vergütung von Bedeutung sind. Diese Aufzählung ist nur beispielhaft und nicht erschöpfend. Der Reihenfolge der einzelnen Anhaltspunkte kommt keine bewertende Bedeutung zu. Was die einzelnen Anhaltspunkte anlangt, so entsprechen sie im wesentlichen der bisherigen Regelung.

Der Ausdruck „Verwertbarkeit“ bedeutet jede Möglichkeit der Verwertung der Dienst-erfindung. Er umfaßt:

1. die tatsächliche Verwertung der Dienst-erfindung im Betrieb des Arbeitgebers. Als Verwertung in diesem Sinne ist auch die Erteilung von Lizenzen, der Austausch von Patenten und die Benutzung als Sperrpatent zu verstehen;
2. die Verwertbarkeit der Dienst-erfindung im Betrieb. Es sind also auch die Möglichkeiten der Verwertung der Dienst-erfindung zu berücksichtigen, die an sich im Betrieb bestehen, aber tatsächlich nicht ausgenutzt werden;
3. die Verwertbarkeit in anderen Betrieben im Rahmen der gegebenen wirtschaftlichen Möglichkeiten.

Es versteht sich, daß im Regelfall der tatsächlichen Verwertung die ausschlaggebende Rolle bei der Bemessung der Vergütung zukommen wird.

Die „Aufgaben und die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb“ sind bei der Bemessung zu berücksichtigen, da es hierfür von Bedeutung sein wird, ob die Dienst-erfindung im Rahmen des Aufgabengebiets des Arbeitnehmers liegt und nach Art und Erfindungshöhe nur gerechten Anforderungen entspricht oder ob die Bedeutung der Dienst-erfindung etwa wesentlich über das hinausgeht, was von dem Arbeitnehmer nach der ihm im Betrieb zugewiesenen Stellung billigerweise erwartet werden kann.

Der „Anteil des Betriebes an dem Zustandekommen der Dienst-erfindung“ ist gegenüber dem geltenden Recht neu eingefügt worden. Dieses Merkmal tritt an die Stelle der „schöpferischen Leistung des Arbeitnehmers“, die im geltenden Recht als weiteres Merkmal vorgesehen ist. Beide Merkmale bringen zum Ausdruck, daß für die Bemessung der Vergütung von Bedeutung ist, inwieweit der Arbeitnehmer auf Erfahrungen und Arbeiten des Betriebes aufgebaut hat und inwieweit seine eigene schöpferische Leistung für das Zustandekommen der Dienst-erfindung maßgebend ist. Das letztere Merkmal geht aber insoweit darüber hinaus, als es die Höhe der erfinderischen Leistung als solche gegenüber dem bisherigen Stand der Technik für die Vergütung mitberücksichtigen will. Dies erscheint nicht gerechtfertigt. Es kann nicht Sache des einzelnen Arbeitgebers sein, hohe erfinderische Leistungen als solche zu belohnen. Dies ist vielmehr Angelegenheit der Allgemeinheit. Aus diesem Grunde ist die geänderte Fassung in Anlehnung an das schwei-

zerische und schwedische Recht gewählt worden.

Wenn auch der Entwurf davon ausgeht, daß im Regelfall eine Vergütung zu gewähren sein wird, so wird doch durch die Fassung des § 8 nicht ausgeschlossen, daß eine Vergütung entfällt, soweit ihre Gewährung im Einzelfall nicht angemessen ist. Hierbei ist an Fälle zu denken, in denen die Entwicklungsarbeit auf dem Gebiet der Dienst-erfindung zu den vertraglichen Arbeiten des Arbeitnehmers gehört, dieser ein entsprechendes Gehalt dafür bezieht und die erfinderische Leistung des Arbeitnehmers im Verhältnis zum betriebsinternen Stand der Technik einen so geringen technischen Fortschritt bedeutet, daß die Zahlung einer besonderen Vergütung nicht angemessen erscheint. Aus diesen Gründen hat der Entwurf auch von der gesetzlichen Festlegung einer Mindestvergütung, sei es in Höhe der vom Arbeitgeber für die Aufrechterhaltung des Schutzrechts zu zahlenden Gebühren, sei es in Höhe bestimmter Hundertsätze vom Umsatz, abgesehen.

Der Entwurf enthält keine ausdrückliche zeitliche Begrenzung für die Vergütungszahlung. Im Regelfall wird eine Vergütung nur während der Laufzeit des Schutzrechts angemessen erscheinen. Der Entwurf schließt jedoch nicht aus, daß in besonders gelagerten Einzelfällen die Zahlung einer Vergütung für eine darüber hinausgehende Zeit als angemessen angesehen werden kann.

#### Zu § 9 (Vergütung bei beschränkter Inanspruchnahme)

Diese Vorschrift regelt den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im Falle der beschränkten Inanspruchnahme der Dienst-erfindung durch den Arbeitgeber. Hiernach hat der Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch dem Grunde nach in allen Fällen, in denen der Arbeitgeber die Dienst-erfindung benutzt.

Der Vergütungsanspruch entsteht darüber hinaus aber auch dann, wenn der Arbeitgeber die Dienst-erfindung zwar nicht benutzt, die Belastung der Dienst-erfindung mit dem Benutzungsrecht des Arbeitgebers aber dazu führt, daß die anderweitige Verwertung der Erfindung durch den Arbeitnehmer unbillig erschwert wird. Hier ist insbesondere an Fälle zu denken, in denen das Benutzungsrecht aus der beschränkten Inanspruchnahme der Dienst-erfindung einem sehr großen oder

auf dem Fertigungsgebiet der Erfindung beherrschenden Betrieb zusteht. Unter solchen Umständen kann es vorkommen, daß die Erfindung deshalb nicht anderweitig zu verwerten ist, weil eine Verwertung der mit dem Benutzungsrecht des Arbeitgebers belasteten Erfindung durch einen anderen Betrieb angesichts der beherrschenden Stellung des Betriebes, dem das Benutzungsrecht zusteht, von vornherein aus Gründen der mangelnden Konkurrenzfähigkeit des anderen Betriebes aussichtslos erscheint. In derartigen Fällen kommt der bloße Vorbehalt eines nichtausschließlichen Benutzungsrechts in seiner praktischen Auswirkung der beschränkten Inanspruchnahme der Dienst-erfindung durch den Arbeitgeber gleich. Es erscheint deshalb gerechtfertigt, auch in diesen Fällen dem Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch zuzubilligen.

Der Vergütungsanspruch nach § 9 Abs. 1 des Entwurfs entsteht ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitnehmer seinerseits die Erfindung zur Erteilung eines Schutzrechts anmeldet. Der Arbeitgeber ist also, sofern er die Dienst-erfindung benutzt oder ihre anderweitige Verwertung durch sein nicht ausgeübtes Benutzungsrecht unbillig erschwert ist, auch dann zur Zahlung einer angemessenen Vergütung verpflichtet, wenn auf die Erfindung kein Schutzrecht erteilt oder auch nur angemeldet ist. Diese Regelung findet ihren Grund darin, daß der Arbeitnehmer durch die dem Arbeitgeber eingeräumte Möglichkeit der nur beschränkten Inanspruchnahme jeder Dienst-erfindung nicht seinerseits zur Anmeldung der Erfindung zur Erteilung eines Schutzrechts gezwungen werden soll, wenn er in den Genuß der Erfindervergütung kommen will. Die nach geltendem Recht bestehende Beschränkung des Arbeitgebers auf die Wahl zwischen unbeschränkter Inanspruchnahme oder Freigabe der Erfindung ist von Arbeitgeberseite vor allem deswegen für zu starr erklärt worden, weil sie den Arbeitgeber verpflichtet, jede Dienst-erfindung, die er nicht in vollem Umfang dem Arbeitnehmer freigibt, zur Erteilung eines Schutzrechts anzumelden. Wenn dem Arbeitgeber nach dem Entwurf nunmehr die Möglichkeit eingeräumt wird, die Dienst-erfindung in Anspruch zu nehmen, ohne gleichzeitig zu ihrer Anmeldung zur Erteilung eines Schutzrechts verpflichtet zu sein, dann geht es nicht an, diesen Anmeldezwang statt dessen dem Arbeitnehmer als dem sozial

schwächeren Teil aufzuerlegen. Das aber würde der Fall sein, wenn der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im Falle der beschränkten Inanspruchnahme der Dienst-erfindung durch den Arbeitgeber von dem Vorhandensein eines Schutzrechts oder einer Schutzrechtsanmeldung abhängig gemacht würde. Wenn der Arbeitgeber die Vergütung der beschränkten Inanspruchnahme, die ihn von der Anmeldepflicht befreit, ausnutzen will, dann darf er sich nicht darauf berufen können, daß er nur Lizenzgebühren für die Benutzung eines vom Arbeitnehmer erwirkten Schutzrechts zu entrichten brauche. Er hat vielmehr das von ihm in Anspruch genommene Benutzungsrecht an der Dienst-erfindung auch dann zu vergüten, wenn dieses Benutzungsrecht sich nicht aus einem Aus-schlußrecht herleitet.

Aus dem gleichen Grunde darf sich der Arbeitgeber aber auch dann nicht darauf berufen, daß die Erfindung zur Zeit der Inanspruchnahme nicht schutzfähig gewesen sei. Dies ist in § 9 Abs. 2 des Entwurfs ausdrücklich bestimmt. Würde man diesen Einwand zulassen, so würde der Arbeitnehmer gezwungen sein, die Schutzfähigkeit der Dienst-erfindung durch die Anmeldung zur Erteilung eines Schutzrechts zu beweisen. Es würde also wiederum der Anmeldezwang nicht, wie es der Entwurf anstrebt, beseitigt, sondern nur vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden.

Dieser Grund für den Ausschluß des Einwandes der Nichtschutzfähigkeit der Dienst-erfindung zur Zeit ihrer Inanspruchnahme ist allerdings dann nicht mehr gegeben, wenn der Arbeitnehmer aus eigener Initiative die Erfindung selbst zur Erteilung eines Schutzrechts anmeldet. Wenn sich nunmehr im Rahmen des patentamtlichen Verfahrens herausstellt, daß die Dienst-erfindung zur Zeit ihrer Inanspruchnahme nicht schutzfähig gewesen ist und deshalb eine Dienst-erfindung im Sinne des Entwurfs nicht vorlag, so muß in diesem Falle der Arbeitgeber auch berechtigt sein, sich auf die im patentamtlichen Verfahren getroffenen Feststellungen zu berufen und geltend zu machen, daß die Erfindung zur Zeit der Inanspruchnahme nicht schutzfähig gewesen ist. Die Nichtschutzfähigkeit der Dienst-erfindung kann sich dabei sowohl anläßlich des Erteilungsverfahrens als auch im Rahmen eines Nichtigkeits- oder Lösungsverfahrens ergeben.

Für die Bemessung der dem Arbeitnehmer im Falle der beschränkten Inanspruchnahme der Dienstfindung nach § 9 Abs. 1 zu zahlenden Vergütung ist § 8 Abs. 2 des Entwurfs entsprechend anzuwenden. Die Notwendigkeit einer nur entsprechenden Anwendung ergibt sich daraus, daß für die Bemessung der Vergütung im Falle der beschränkten Inanspruchnahme anstelle der wirtschaftlichen Verwertbarkeit entweder — im Falle der Benutzung der Dienstfindung durch den Arbeitgeber — nur die tatsächliche Verwertung der Dienstfindung oder — im Falle der Nichtbenutzung durch den Arbeitgeber — nur die wirtschaftliche Verwertbarkeit außerhalb des Betriebes des Arbeitgebers maßgebend sein kann.

Zweifelhaft kann im einzelnen Fall sein, wie lange der Arbeitgeber im Falle der beschränkten Inanspruchnahme für die Benutzung der Dienstfindung eine Vergütung zu zahlen hat, wenn keine Pauschalvergütung vereinbart wurde. Der Entwurf hat insoweit bewußt von einer näheren Regelung abgesehen, weil die Beantwortung dieser Frage weitgehend von den Umständen des Einzelfalles abhängt und jede gesetzliche Regelung sich als zu schematisch und starr erweisen würde. Grundlage für die Beantwortung der Frage nach der Dauer der Vergütungszahlung ist also auch insoweit die vom Entwurf vorgeschriebene Angemessenheit der Vergütung. Dabei wird grundsätzlich davon auszugehen sein, daß eine Vergütung so lange zu zahlen ist, als die Benutzung der Dienstfindung dem Arbeitgeber ähnliche Vorteile wie ein Ausschlußrecht bietet, der Arbeitgeber also für die Benutzung der Dienstfindung eine tatsächliche Monopolstellung erlangt. Dagegen wird eine Vergütungspflicht entfallen, wenn die Erfindung in den allgemeinen Stand der Technik Eingang gefunden hat und auch von anderen Personen benutzt wird. Denn es ist dem Arbeitgeber nicht zuzumuten, für die Benutzung einer Erfindung eine Vergütung zu zahlen, die von dritten Personen ohne jede Einschränkung benutzt werden kann und die ihm auch eine tatsächliche Monopolstellung nicht mehr gewährt. Durch die Bestimmung des § 9 Abs. 2 ist der Arbeitgeber auch nicht gehindert, den Wegfall der Schutzfähigkeit der Dienstfindung geltend zu machen. Denn diese Vorschrift schließt nur den Einwand aus, daß die Dienstfindung bereits zur Zeit der Inanspruchnahme nicht schutzfähig gewesen sei.

#### Zu § 10 (Vergütungsrichtlinien)

Zu der Durchführungsverordnung 1943 hatte der Reichsminister für Bewaffnung und Munition seinerzeit „Richtlinien für die Vergütung von Gefolgschaftserfindungen“ herausgegeben, die zuletzt am 10. Oktober 1944 (RAnz. Nr. 271 vom 5. Dezember 1944) neu gefaßt worden sind. In diesen Richtlinien waren ins einzelne gehende Anhaltspunkte für die Bemessung der Erfindervergütung gegeben worden. Diese Richtlinien sind noch in Geltung. Sie haben sich in der Praxis im allgemeinen bewährt. Ihre unveränderte Anwendung auf den Entwurf ist jedoch wegen der Änderungen gegenüber dem geltenden Recht nicht möglich. § 10 enthält daher die Ermächtigung für den Bundesminister für Arbeit, neue Richtlinien zu erlassen.

#### Zu § 11 (Feststellung oder Festsetzung der Vergütung)

Der Entwurf unterscheidet — dem geltenden Recht folgend — zwischen der Feststellung und der Festsetzung der Vergütung. Mit Feststellung wird die vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam, mit Festsetzung die einseitig vom Arbeitgeber vorgenommene Bemessung der Vergütung bezeichnet.

Für die Feststellung der Vergütung konnte im Entwurf eine genau umgrenzte Frist nicht vorgesehen werden, da die Verhältnisse von Fall zu Fall verschieden liegen. Der Entwurf mußte sich — auch insoweit in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht — damit begnügen, eine angemessene Frist vorzuschreiben, innerhalb deren der Arbeitgeber die Höhe der Vergütung mit dem Arbeitnehmer vereinbart haben soll. Die Frist beginnt mit dem Übergang des Rechts aus der Erfindung auf den Arbeitgeber, d. h. nicht erst mit der Erteilung des Schutzrechts. Einer unangemessenen Ausdehnung der Frist ist dadurch vorgebeugt, daß in Abs. 3 für die Festsetzung der Vergütung feste Endfristen vorgesehen sind für den Fall, daß eine Vereinbarung über die Vergütung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht zustande kommt.

Sind an der Erfindung mehrere Arbeitnehmer beteiligt, so hat der Arbeitgeber nach Abs. 2 die Vergütung für jeden Arbeitnehmer gesondert entsprechend dessen Anteil am Zustandekommen der Dienstfindung festzulegen. Gegenüber dem geltenden Recht sieht

der Entwurf neu vor, daß in diesem Falle die Gesamthöhe der Vergütung und die Anteile der einzelnen Erfinder an der Dienst-erfindung den Beteiligten bekanntzugeben sind. Dadurch soll den Beteiligten Gelegenheit gegeben werden, sich davon zu überzeugen, daß die Festsetzung der Anteile an der Dienst-erfindung in gerechter Weise vorgenommen worden ist.

Kommt eine Vereinbarung über die Vergütung nicht zustande, so hat der Arbeitgeber die Vergütung nach Abs. 3 einseitig festzusetzen. Die Festsetzung ist zu begründen und dem Arbeitnehmer schriftlich mitzuteilen. Sie ist im Falle der unbeschränkten Inanspruchnahme spätestens bis zum Ablauf von drei Monaten nach Erteilung des auf die Dienst-erfindung angemeldeten Schutzrechts, im Falle der beschränkten Inanspruchnahme spätestens bis zum Ablauf von drei Monaten nach Aufnahme der Benutzung der Dienst-erfindung durch den Arbeitgeber vorzunehmen. Dadurch wird erreicht, daß der Arbeitnehmer in absehbarer Zeit erfährt, welche Vergütung der Arbeitgeber im einzelnen Fall für angemessen hält. Die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Festsetzung in jedem Fall bis zu einem bestimmten Zeitpunkt vorzunehmen, ist um so bedeutsamer, als der Entwurf in Abweichung vom geltenden Recht den Arbeitgeber gleichzeitig verpflichtet, die festgesetzte Vergütung entsprechend seiner eigenen Festsetzung an den Arbeitnehmer zu zahlen, gleichgültig, ob der Arbeitnehmer mit dieser Festsetzung einverstanden ist oder nicht. Der Arbeitnehmer soll eine Gewähr dafür haben, spätestens im Zeitpunkt der Festsetzung der Vergütung durch den Arbeitgeber in den Genuß einer tatsächlich gezahlten Erfindervergütung zu gelangen.

Dies bedeutet jedoch nicht, daß der Arbeitnehmer vor der Geltendmachung seines Anspruchs auf angemessene Vergütung zunächst Klage auf Festsetzung der Vergütung durch den Arbeitgeber erheben müßte, wenn dieser entgegen der Vorschrift des Abs. 3 die Vergütung nicht rechtzeitig festsetzt. In diesem Falle ist der Arbeitnehmer vielmehr berechtigt, sofort seinen Anspruch auf angemessene Vergütung aus § 8 des Entwurfs zunächst im Schiedsverfahren und dann im Klagewege geltend zu machen. Das Festsetzungsverfahren hat lediglich den Zweck, die Ermittlung der angemessenen Vergütung zu erleichtern und zu beschleunigen. Wird dieser Erfolg nicht erreicht, so ist der Weg für die Geltendmachung des Vergütungsanspruchs frei.

Der Arbeitnehmer kann der Festsetzung innerhalb von einem Monat durch eine schriftliche Erklärung widersprechen, andernfalls die Festsetzung für beide Teile verbindlich wird (Abs. 4). Der Entwurf schreibt wegen der Rechtsfolgen, die der Widerspruch auslöst, die schriftliche Form aus Gründen der Rechtssicherheit vor. Entgegen dem früheren Recht sieht der Entwurf jedoch keine Bestimmung vor, nach der der Arbeitnehmer im Falle des Widerspruchs binnen einer bestimmten Frist die Schiedsstelle oder das Gericht anzurufen hat. Eine solche Verpflichtung des Arbeitnehmers zur gerichtlichen oder außergerichtlichen Geltendmachung seiner abweichenden Auffassung könnte nur dazu führen, daß der Arbeitnehmer auf seine vermeintlichen Rechte verzichtet. Es erscheint daher zweckmäßiger, in diesem Falle die Rechtsbeziehungen zwischen den Beteiligten in der Schwebe zu lassen. Die von der Rechtsprechung entwickelten Grundsätze über die Verwirkung dürften für diesen Schwebezustand eine ausreichende Grenze setzen.

Eine besondere Regelung ist für den Fall erforderlich, daß von mehreren an der Dienst-erfindung beteiligten Arbeitnehmern nur einer der Festsetzung der Vergütung durch den Arbeitgeber mit der Begründung widerspricht, daß sein Anteil an der Dienst-erfindung unrichtig festgesetzt sei. Denn wenn in diesem Falle die Festsetzung der Vergütung für die anderen Beteiligten, die nicht widersprochen haben, verbindlich werden würde, dann würde die Festsetzung eines höheren Erfindungsanteils des Widersprechenden zu einer höheren Gesamtvergütung führen müssen, obwohl nicht wegen der Gesamthöhe der Vergütung, sondern nur wegen der Festsetzung der Anteile der einzelnen Erfinder an der Dienst-erfindung Widerspruch erhoben wurde. Der Arbeitgeber kann aber im Rahmen des Festsetzungsverfahrens nicht gezwungen werden, eine höhere Gesamtvergütung zu zahlen, als er sie selbst für angemessen hält. Der Entwurf sieht deshalb in § 9 Abs. 5 vor, daß in diesem Falle die Festsetzung für alle Beteiligten nicht verbindlich wird und der Arbeitgeber berechtigt ist, die Vergütung für alle Beteiligten neu festzusetzen.

Der Wert einer Erfindung kann im Laufe der Entwicklung ganz wesentliche Änderungen erfahren. Zu denken ist hierbei an Fälle, in denen z. B. eine Erfindung durch andere neue Erfindungen überholt und weitgehend wertlos gemacht wird, oder umgekehrt, in denen sie durch weitere technische Ausgestaltung eine

außerordentliche Wertsteigerung erfährt. Wenn derartige nachträgliche Umstände die bisherige Vergütung nicht mehr als angemessen erscheinen lassen, kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer eine andere Regelung der Vergütung verlangen. Dies gilt sowohl für die festgestellte als auch für die einseitig vom Arbeitgeber festgesetzte Vergütung. Diese Bestimmung erscheint im Hinblick auf die besonders unsicheren und schwer voraussehbaren Entwicklungs- und Verwertungsmöglichkeiten bei Erfindungen geboten.

Die Rückzahlung einer bereits an den Arbeitnehmer geleisteten Vergütung kann der Arbeitgeber jedoch auch dann nicht verlangen, wenn nachträglich eine Herabsetzung der Vergütung erfolgt. Es würde für den Arbeitnehmer, der auf seine laufenden Einnahmen angewiesen ist, zu erheblichen Härten führen, wenn er auf diese Weise Beträge, die er rechtmäßig erhalten und verbraucht hat, wieder zurückerstatten müßte.

#### Zu § 12 (Schutzrechtsanmeldung im Inland)

In Übereinstimmung mit dem geltenden Recht hält der Entwurf daran fest, daß der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet ist, eine ihm gemeldete patentfähige Diensterfindung zum Patent anzumelden. Darüber hinaus dehnt der Entwurf entsprechend der von ihm überall durchgeführten Gleichstellung von Patenten und Gebrauchsmustern die Anmeldepflicht des Arbeitgebers auch auf Diensterfindungen aus, die nur gebrauchsmusterfähig sind.

Der Arbeitgeber soll jedoch nicht zur Anmeldung eines Patents gezwungen werden, wenn im einzelnen Fall die Anmeldung eines Gebrauchsmusters den gleichen wirtschaftlichen Erfolg gewährleistet. Es gibt z. B. in der Spielzeugindustrie bestimmte Arten von Erfindungen, deren wirtschaftliche Verwertbarkeit weitgehend Saisoneinflüssen unterworfen ist oder von Mode und Geschmack abhängt und die deshalb erfahrungsgemäß nur eine zeitlich begrenzte Bedeutung haben. In diesen Fällen hat der Arbeitgeber insbesondere ein Interesse an der schnellen Erlangung eines Ausschlußrechts, da er nur dann Saison, Mode und Geschmack ausnutzen kann, während es ihm auf die Dauer des Schutzes wegen der voraussichtlich nur kurzen Nachfrage nicht entscheidend ankommt. Hier wäre es wirtschaftlich nicht vertretbar, das langwierige und hohe Kostenaufwendungen erfordernde Patenterteilungsverfahren durchzuführen, um ein Ausschlußrecht zu erwirken, das durch die

Eintragung eines Gebrauchsmusters wesentlich schneller und billiger und trotzdem praktisch mit der gleichen wirtschaftlichen Wirkung erreicht werden kann. Um diesen wirtschaftlichen Besonderheiten Rechnung zu tragen und den Arbeitgeber nicht zur Wahl wirtschaftlich nicht vertretbarer Schutzrechte zu zwingen, ist in § 12 Abs. 1 vorgesehen, daß der Arbeitgeber berechtigt ist, auch eine patentfähige Erfindung zur Eintragung eines Gebrauchsmusters anzumelden, wenn sich dies bei verständiger Würdigung der Verwertbarkeit der Erfindung als zweckdienlicher erweist.

Die Anmeldepflicht wird nicht erst an die Inanspruchnahme der Diensterfindung geknüpft, sondern bereits an ihre Meldung durch den Arbeitnehmer. Diese Vorverlegung der Anmeldepflicht vor den Zeitpunkt des Rechtsenerwerbs der Diensterfindung durch den Arbeitgeber ist notwendig, um die Prioritätsrechte des Arbeitnehmers, die nur durch die Anmeldung der Diensterfindung gesichert werden können, nicht zu beeinträchtigen. § 12 Abs. 1 Satz 3 des Entwurfs sieht deshalb vor, daß die Anmeldung der Diensterfindung unverzüglich einzureichen ist. Dies bedeutet, daß die Anmeldung ohne schuldhaftes Zögern vorgenommen werden muß. Von einem schuldhaften Zögern kann z. B. so lange nicht gesprochen werden, als der Arbeitgeber trotz der von ihm zu verlangenden beschleunigten Erledigung die Prüfung, ob es sich bei der ihm gemeldeten Erfindung um eine schutzfähige Erfindung handelt, noch nicht abschließen oder Maßnahmen, die die Erfindung anmeldungsreif machen sollen, noch nicht treffen konnte.

Abs. 2 faßt die Fälle zusammen, in denen die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung der Diensterfindung entfällt. Dies ist zunächst dann der Fall, wenn die Diensterfindung frei geworden ist. Die Fälle des Freiwerdens der Diensterfindung sind in § 7 Abs. 1 zusammengefaßt. Hierher gehört insbesondere auch der Fall der nur beschränkten Inanspruchnahme der Diensterfindung, die den Arbeitgeber gerade der Verpflichtung entheben soll, die Erfindung zur Erteilung eines Schutzrechts anzumelden. Die Anmeldepflicht entfällt ferner, wenn der Arbeitnehmer der Nichtanmeldung zustimmt, z. B. weil die Erwirkung eines Schutzrechts wegen der geringen wirtschaftlichen Bedeutung der Diensterfindung unzweckmäßig erscheint, und wenn die Diensterfindung als Geheimerfindung behandelt werden soll.

Der Klarstellung wegen ist in Abs. 4 ausdrücklich bestimmt, daß in den Fällen, in denen die Diensterfindung nach § 7 Abs. 1 frei geworden ist, nur der Arbeitnehmer berechtigt ist, sie zur Erteilung eines Schutzrechts anzumelden. Da aber die Anmeldepflichtung des Arbeitgebers nicht erst vom Zeitpunkt der unbeschränkten Inanspruchnahme der Diensterfindung, sondern bereits von ihrer Meldung an besteht, kann es vorkommen, daß der Arbeitgeber sich erst nach Einreichung der Anmeldung zur Freigabe oder nur beschränkten Inanspruchnahme der Diensterfindung entschließt. In diesem Falle gehen die Rechte aus der Anmeldung im Zeitpunkt des Freiwerdens der Diensterfindung vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer über.

Das geltende Recht enthält keine Sicherungen zugunsten des Arbeitnehmers für den Fall, daß der Arbeitgeber seiner Anmeldepflicht nicht nachkommt. Der Entwurf billigt nunmehr in § 12 Abs. 3 dem Arbeitnehmer das Recht zu, die Anmeldung der Diensterfindung selbst vorzunehmen. Dieses Recht steht dem Arbeitnehmer erst nach unbeschränkter Inanspruchnahme der Diensterfindung zu und nachdem er dem Arbeitgeber erfolglos eine Nachfrist gesetzt hat. Der Entwurf lehnt es ab, dem Arbeitnehmer das Recht zur eigenen Anmeldung bereits vor Ablauf der Inanspruchnahmefrist zuzugestehen. Die Inanspruchnahmefrist ist knapp bemessen und wird im allgemeinen gerade ausreichen, um dem Arbeitgeber eine genügende Zeit zur Prüfung und sorgfältigen Ausarbeitung der Anmeldung zu gewähren. Hierbei ist insbesondere zu berücksichtigen, daß der Meldeweg innerhalb von Großbetrieben eine nicht unerhebliche Zeit in Anspruch nimmt und vielfach darüber hinaus eine Rückfrage bei ausländischen Vertragspartnern des Arbeitgebers erforderlich ist. Bei einer anderen Regelung könnte der Arbeitgeber durch den Arbeitnehmer gezwungen werden, dem Patentamt unvollständige Angaben einzureichen.

Da mit der unbeschränkten Inanspruchnahme das Recht aus der Diensterfindung auf den Arbeitgeber übergegangen ist, kann der Arbeitnehmer die Diensterfindung nur auf den Namen des Arbeitgebers anmelden. Darüber hinaus erscheint es billig, dem Arbeitgeber die Kosten dieser vom Arbeitnehmer durchgeführten „Ersatzvornahme“ der Anmeldung aufzuerlegen, da es sich um eine Verpflichtung des Arbeitgebers handelt, der dieser nicht rechtzeitig nachgekommen ist.

Der Arbeitnehmer soll nach dem Entwurf lediglich zur Einreichung der Anmeldung, nicht aber zur Durchführung des Erteilungsverfahrens berechtigt sein. Diese Berechtigung ist einerseits erforderlich, um dem Arbeitnehmer eine Möglichkeit zu geben, die Priorität seiner Erfindung zu sichern, andererseits aber auch ausreichend, weil es dem Arbeitgeber nicht zugemutet werden kann, dem Arbeitnehmer die Durchführung des Erteilungsverfahrens, das oft weittragende Entschlüsse erfordert, zu überlassen.

Der Entwurf hat ferner davon abgesehen, dem Arbeitnehmer bei Verletzungen der Anmeldepflicht außer dem Recht zur Selbstanmeldung ein Recht auf Rückfall der Diensterfindung einzuräumen. Zunächst bietet das Selbstanmelderecht dem Arbeitnehmer einen genügenden Schutz, um seine Prioritätsrechte zu wahren. Außerdem bleibt ihm die Möglichkeit, gegen den Arbeitgeber Schadensersatzansprüche geltend zu machen, falls Prioritätsverluste durch eine schuldhafte Verletzung der Anmeldepflicht eingetreten sind. Schließlich darf nicht übersehen werden, daß auch der Arbeitgeber an der Diensterfindung durch den Erfahrungs- oder Arbeitsbeitrag des Betriebes Rechte erworben hat. Diese Rechte stehen aber der Schaffung eines unentgeltlichen Rückfallrechts entgegen.

#### Zu § 13 (Schutzrechtsanmeldung im Ausland)

Die Anmeldepflicht des § 12 bezieht sich nur auf die Anmeldung der unbeschränkt in Anspruch genommenen Diensterfindung durch den Arbeitgeber im Inland. Eine gleiche Verpflichtung konnte für Auslandsanmeldungen nicht festgelegt werden, da nur von Fall zu Fall entschieden werden kann, ob und in welchen Ländern der Erwerb von Auslandsschutzrechten wirtschaftlich zweckmäßig erscheint. Dagegen muß der Arbeitgeber, nachdem er die Diensterfindung unbeschränkt in Anspruch genommen hat, berechtigt sein, für diese im Ausland Schutzrechte zu erlangen. Dies wird durch Abs. 1 klargestellt.

Andererseits erscheint es angemessen, dem Arbeitnehmer dieses Recht einzuräumen, wenn und soweit der Arbeitgeber von seinem Recht zum Erwerb von Auslandsschutzrechten endgültig keinen Gebrauch macht. Abs. 2 sieht daher in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht vor, daß insoweit der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer den Erwerb von Auslandsschutzrechten zu ermöglichen hat. Diese Möglichkeit soll dem Arbeitnehmer so rechtzeitig



eingewährt werden, daß dieser die Prioritätsfristen zwischenstaatlicher Verträge auf dem Gebiet des gewerblichen Rechtsschutzes ausnutzen kann. Ein solcher Vertrag ist vor allem die Pariser Verbandsübereinkunft vom 20. März 1883, die die Inanspruchnahme der Priorität der Erstanmeldung einer Erfindung zuläßt, wenn die Zweitanmeldung innerhalb eines Jahres bewirkt wird. Aber auch zweiseitige Verträge kommen in Frage, die Bestimmungen über Prioritätsfristen enthalten.

Hat der Arbeitgeber die von ihm unbeschränkt in Anspruch genommene Dienstleistung in Anspruch genommene Dienstleistung auf einen ausländischen Vertragspartner übertragen, wie dies insbesondere im Rahmen von Patentaustausch- und Optionsverträgen mit dem Ausland vorkommt, so findet § 13 Abs. 2 des Entwurfs keine Anwendung, gleichgültig, ob der ausländische Vertragspartner die Dienstleistung in dem betreffenden Staat zur Erteilung eines Schutzrechts anmeldet oder nicht. Denn da die in dem Entwurf vorgesehenen Rechte und Pflichten, wie bereits dargelegt ist (Allgemeines V), nur Arbeitgeber und Arbeitnehmer binden und keine dingliche Belastung der Dienstleistung darstellen, gehen die nur im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Rechte und Pflichten auf den Erwerber der Dienstleistung nicht über. Für eine Freigabe der Dienstleistung an den Arbeitnehmer zum Erwerb von Auslandsschutzrechten ist in diesem Falle kein Raum, da der Arbeitgeber zwar nicht selbst in dem betreffenden ausländischen Staat die Dienstleistung zur Erteilung eines Schutzrechts anmelden will, er diese ihm zustehende Befugnis aber auf seinen ausländischen Vertragspartner übertragen hat mit der Maßgabe, daß dieser nach seinem Belieben von der auf ihn übergegangenen Befugnis zur Schutzrechtsanmeldung Gebrauch machen kann. Eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Freigabe der Dienstleistung an den Arbeitnehmer besteht aber nur dann, wenn der Arbeitgeber die Befugnis zur Schutzrechtsanmeldung im Ausland weder selbst ausnutzt noch durch einen Dritten ausnutzen läßt. Selbst wenn also der ausländische Vertragspartner des Arbeitgebers die ihm übertragene Dienstleistung in dem ausländischen Staat nicht zur Erteilung eines Schutzrechts anmeldet, sondern insoweit bewußt einen schutzrechtsfreien Raum belassen will, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Erwerb von Schutzrechten in diesem Staat zu ermöglichen. Eine Benachteiligung des Arbeitnehmers ist damit nicht verbunden, da

er auch im Falle der Übertragung der Dienstleistung durch den Arbeitgeber diesem gegenüber den in § 8 des Entwurfs vorgesehenen Anspruch auf angemessene Vergütung hat. Für die Bemessung der Vergütung wird dabei der Wert einen Anhaltspunkt bieten, der sich für den Arbeitgeber aus der Übertragung der Dienstleistung ergibt.

Es entspricht ebenfalls dem geltenden Recht, wenn der Entwurf in Abs. 3 dem Arbeitgeber das Recht einräumt, sich entgeltliche nichtausschließliche Benutzungsrechte an der Dienstleistung vorzubehalten, wenn er diese dem Arbeitnehmer zur Anmeldung im Ausland freigibt. Der Arbeitgeber wird einen solchen Vorbehalt insbesondere dann aussprechen müssen, wenn andernfalls zu befürchten wäre, daß ein ausländischer Wettbewerber des Arbeitgebers das ausländische Schutzrecht erwirbt oder eine Lizenz darauf nimmt und auf diese Weise der betreffende ausländische Markt für den Arbeitgeber gesperrt wird. Neu gegenüber dem geltenden Recht ist jedoch, daß der Arbeitgeber den Vorbehalt eines Benutzungsrechts gleichzeitig mit der Freigabe der Dienstleistung für Auslandsanmeldungen zu erklären hat. Dies soll sicherstellen, daß der Arbeitnehmer rechtzeitig erfährt, mit welcher Belastung seiner ausländischen Schutzrechte er zu rechnen hat.

#### Zu § 14 (Gegenseitige Rechte und Pflichten beim Erwerb von Schutzrechten)

Diese Bestimmung enthält die gegenseitigen Verpflichtungen zur Unterrichtung und Unterstützung. Sie entsprechen dem geltenden Recht und sind lediglich aus Gründen der Übersichtlichkeit in einem besonderen Paragraphen zusammengefaßt.

#### Zu § 15 (Aufgabe der Schutzrechtsanmeldung oder des Schutzrechts)

Schutzrechte, insbesondere Patente, werden nur in wenigen Fällen bis zur Höchstdauer ihrer Schutzzeit aufrechterhalten. Sie werden überwiegend vor Ablauf der gesetzlichen Schutzdauer aufgegeben, weil sie durch die Weiterentwicklung der Technik oder aus anderen Gründen überholt sind. Aus diesem Grunde sieht schon das geltende Recht die Möglichkeit vor, daß der Arbeitgeber auch eine unbeschränkt in Anspruch genommene Dienstleistung, auf die ein Patent erteilt worden ist, aufgeben kann.

Der Entwurf dehnt die Bestimmungen des geltenden Rechts über die Aufgabe eines

Patents auch auf die Aufgabe eines Gebrauchsmusters sowie der Anmeldungen dieser Schutzrechte aus. Die Einbeziehung der Schutzrechtsanmeldungen erscheint erforderlich, da sich schon während der oft langen Dauer des Erteilungsverfahrens herausstellen kann, daß sich die Weiterverfolgung der Anmeldung für den Arbeitgeber wirtschaftlich nicht lohnt. Die Einbeziehung der Schutzrechtsanmeldungen stellt im übrigen nur eine Folgerung aus der Zulassung der beschränkten Inanspruchnahme jeder Dienstleistung dar. Wenn dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben wird, von der Anmeldung einer Dienstleistung im Falle ihrer nur beschränkten Inanspruchnahme abzusehen, dann muß es ihm auch ermöglicht werden, im Falle der unbeschränkten Inanspruchnahme der Dienstleistung eine bereits eingereichte Schutzrechtsanmeldung nachträglich wieder aufzugeben.

Diese Berechtigung des Arbeitgebers zur Aufgabe des Schutzrechts oder der Schutzrechtsanmeldung wird ebenso wie im geltenden Recht zugunsten des Arbeitnehmers für den Fall eingeschränkt, daß zur Zeit der Aufgabe des Schutzrechts oder der Schutzrechtsanmeldung der Anspruch des Arbeitnehmers auf angemessene Vergütung noch nicht voll erfüllt ist. In diesem Falle kann der Arbeitgeber den weiteren Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers für die weitere Laufzeit des Rechts durch Übertragung des Schutzrechts oder der Schutzrechtsanmeldung auf den Arbeitnehmer abwenden.

Ist der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bereits voll erfüllt, so kann der Arbeitgeber das Schutzrecht oder die Schutzrechtsanmeldung jederzeit aufgeben, ohne dem Arbeitnehmer die Übertragung des Rechts anbieten zu müssen. Denn wenn die erfindnerische Leistung des Arbeitnehmers durch Zahlung der angemessenen Vergütung voll abgegolten ist, kann der Arbeitnehmer darüber hinaus Rechte an der Erfindung nicht geltend machen.

Der Entwurf 1952 sah in Abweichung von dieser aus dem geltenden Recht übernommenen Regelung vor, daß der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber auch dann die Übertragung des Rechts verlangen konnte, wenn der Arbeitgeber den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bereits voll erfüllt hatte. Diese Regelung war damit begründet worden, daß der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben soll, seine eigene geistige Leistung selbst weiter

auszuwerten, wenn der Arbeitgeber für sie keine Verwertungsmöglichkeit mehr besitzt. Eine derartige Bestimmung stößt jedoch aus praktischen Gründen auf Bedenken. Nahezu alle in einem Betrieb anfallenden Erfindungen sind Arbeitnehmererfindungen. Der Arbeitgeber wäre also, da die ganz überwiegende Mehrzahl aller Schutzrechte vor Ablauf ihrer vollen Laufzeit fallengelassen wird, genötigt, in all diesen Fällen dem Arbeitnehmer das Schutzrecht zur Übertragung anzubieten, obwohl er den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers erfüllt hat. Schon bei den Erfindungen der im Zeitpunkt der Aufgabe des Rechts noch im Betrieb tätigen Arbeitnehmer würde dies eine zusätzliche und meist überflüssige Verwaltungsarbeit für den Arbeitgeber bedeuten. Erhebliche Schwierigkeiten würden sich aber in den Fällen ergeben, in denen der Arbeitnehmer bereits längere Zeit aus dem Betrieb ausgeschieden ist. In diesen Fällen müßte der Arbeitgeber den Aufenthaltsort des Arbeitnehmers ermitteln, um ihm die Übertragung des Schutzrechts oder der Schutzrechtsanmeldung anzubieten. Kann er den Arbeitnehmer nicht ermitteln, so wäre er nur aus diesem Grunde und trotz Erfüllung aller Vergütungsansprüche des Arbeitnehmers gezwungen, das Schutzrecht weiter aufrechtzuerhalten. Eine derartige Verpflichtung des Arbeitgebers erscheint nicht gerechtfertigt, zumal davon ausgegangen werden kann, daß der Arbeitnehmer für eine Erfindung, die der Arbeitgeber nach unbeschränkter Inanspruchnahme aufgibt, in der Regel selbst keine Verwertungsmöglichkeit mehr haben wird. Der Entwurf hat sich deshalb insoweit auf die Übernahme des geltenden Rechts beschränkt und die abweichende Regelung des Entwurfs 1952 nicht aufrechterhalten.

Beabsichtigt der Arbeitgeber die Aufgabe des Schutzrechts oder der Schutzrechtsanmeldung, bevor er den Anspruch des Arbeitnehmers auf angemessene Vergütung voll erfüllt hat, so hat er dem Arbeitnehmer die Übertragung des Rechts anzubieten. Erst wenn dieser nicht innerhalb dreier Monate die Übertragung verlangt, kann der Arbeitgeber das Schutzrecht oder die Schutzrechtsanmeldung aufgeben.

Der Anteil, den der Arbeitgeber zu der Dienstleistung beigetragen hat, führt dazu, daß er sich ein nichtausschließliches Benutzungsrecht an der Dienstleistung vorbehalten kann. Denn auch in dem Fall, daß der Arbeitgeber kein Interesse an der weiteren

Aufrechterhaltung des Schutzrechts oder der Schutzrechtsanmeldung für den eigenen Betrieb hat, wird er im allgemeinen ein berechtigtes Interesse daran haben, daß das Schutzrecht nicht gegen ihn geltend gemacht werden kann. Dies könnte insbesondere dann zu erheblichen Schädigungen des Arbeitgebers führen, wenn er auf Grund der Dienstleistung Maschinen oder sonstige Apparate angefertigt hat, deren weitere Verwendung im Betrieb notwendig ist.

Neu gegenüber dem geltenden Recht ist, daß der Arbeitgeber die Erklärung über die Beanspruchung eines Benutzungsrechts gleichzeitig mit der Mitteilung über seine Aufgabeabsicht abzugeben hat. Diese Regelung entspricht der des § 13 über die Beanspruchung eines Benutzungsrechts des Arbeitgebers an Auslandsschutzrechten des Arbeitnehmers. Sie verfolgt den gleichen Zweck.

#### Zu § 16 (Geheimerfindungen)

Diese Bestimmung entspricht im wesentlichen dem geltenden Recht. Eine Erweiterung hat sie nur durch die Einbeziehung der gebrauchsmusterfähigen Erfindungen erfahren.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anmeldung einer Dienstleistung muß dann eine Ausnahme erfahren, wenn berechtigte Interessen des Betriebes es erfordern, daß die Dienstleistung geheimgehalten wird. Demgegenüber müssen die Interessen, die der Arbeitnehmer an der Erteilung eines Schutzrechts hat, zurücktreten. Da die Schutzfähigkeit der Dienstleistung Voraussetzung sowohl für die Inanspruchnahme als auch für die Vergütung ist, muß der Arbeitgeber, wenn er von der Anmeldung absehen will, die Schutzfähigkeit gegenüber dem Arbeitnehmer anerkennen.

Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Schutzfähigkeit der Dienstleistung ist für patentfähige und gebrauchsmusterfähige Erfindungen eine unterschiedliche Regelung vorgesehen. Dies beruht auf der Besonderheit des patentamtlichen Verfahrens, das für patentfähige Erfindungen eine Prüfung der materiellen Schutzfähigkeit vor der Erteilung des Patents vorschreibt, während es für gebrauchsmusterfähige Erfindungen die Eintragung ohne vorherige Prüfung der Schutzfähigkeit vorsieht.

Handelt es sich deshalb um eine patentfähige Dienstleistung, die geheimgehalten werden soll, so bleibt bei Meinungsverschiedenheiten über die Patentfähigkeit der Arbeitgeber ver-

pflichtet, die Dienstleistung zur Erteilung eines Patents anzumelden, um eine Entscheidung des Patentamts über die Patentfähigkeit der Dienstleistung herbeizuführen. Das Patentamt prüft bereits im Verfahren bis zum Erlaß des Bekanntmachungsbeschlusses, ob die Erteilung eines Patents nicht ausgeschlossen ist (§ 30 des Patentgesetzes), und beschließt entweder die Bekanntmachung der Anmeldung oder weist die Anmeldung zurück. Der Bekanntmachungsbeschuß ist zwar nur eine Zwischenverfügung und enthält noch keine endgültige Entscheidung über die Patentfähigkeit der Erfindung; jedoch ergibt sich aus ihm, daß nach Ansicht des Patentamts Bedenken gegen die Erteilung des Patents nicht bestehen. Da die Anmeldung jederzeit zurückgenommen werden kann und mit der Rücknahme das Erteilungsverfahren beendet wird, kann durch dieses Verfahren einerseits eine Entscheidung des Patentamts über die Patentfähigkeit der Erfindung erreicht, andererseits durch eine rechtzeitige Zurücknahme die nicht erwünschte Veröffentlichung der Erfindung verhindert werden. Die in dem Bekanntmachungsbeschuß des Patentamts liegende Entscheidung über die Patentfähigkeit der Erfindung ist im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bindend.

Erkennt der Arbeitgeber die Gebrauchsmusterfähigkeit der Dienstleistung nicht an, so kann eine Vorentscheidung des Patentamts über die Gebrauchsmusterfähigkeit der Dienstleistung nicht eingeholt werden, weil im Eintragungsverfahren für Gebrauchsmuster eine derartige Prüfung nicht vorgesehen ist. Für diesen Fall sieht der Entwurf deshalb vor, daß der Arbeitgeber zur Herbeiführung einer Einigung über die Schutzfähigkeit der Dienstleistung die Schiedsstelle anrufen muß, die in dem Entwurf für alle auf Grund des Entwurfs entstehenden Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgesehen ist.

Die Auswertbarkeit der Dienstleistung kann dadurch beeinträchtigt werden, daß auf sie kein Schutzrecht erteilt worden ist. Die Beeinträchtigung kann u. a. darin liegen, daß der Erfinder nicht als solcher bekannt wird oder daß die Dienstleistung nur in beschränktem Umfange ausgewertet werden kann. Eine Beeinträchtigung kann auch darin liegen, daß die Dienstleistung vorzeitig bekannt und mangels Rechtsschutzes durch andere Wettbewerber ausgewertet wird. Da der Arbeitnehmer diese Umstände nicht zu ver-

treten hat und er in diesem Falle die Anmeldung der Dienstfindung trotz ihrer unbeschränkten Inanspruchnahme durch den Arbeitgeber auch nicht erzwingen kann, sind bei der Festsetzung der Vergütung die wirtschaftlichen Nachteile zu berücksichtigen, die sich für den Arbeitnehmer daraus ergeben, daß auf die Dienstfindung kein Schutzrecht erteilt worden ist.

## 2. Freie Erfindungen

Die Bestimmungen dieses Unterabschnitts befassen sich nur mit den freien Erfindungen von Arbeitnehmern, die unter § 3 Abs. 3 des Entwurfs fallen, also schon zu der Zeit ihrer Entstehung freie Erfindungen waren. Auf Erfindungen von Arbeitnehmern, die als Dienstfindungen entstanden sind und erst nach § 7 oder § 15 des Entwurfs später zu freien Erfindungen geworden sind, finden die Bestimmungen dieses Unterabschnitts keine Anwendung.

### Zu § 17 (Mitteilungspflicht)

Nach dem geltenden Recht hat der Arbeitnehmer freie Erfindungen in derselben Weise zu melden wie Dienstfindungen. Der Entwurf hält grundsätzlich daran fest, daß der Arbeitnehmer auch freie Erfindungen dem Arbeitgeber zur Kenntnis geben muß. Die Aufrechterhaltung dieses Grundsatzes soll in erster Linie zur Erhaltung des Arbeitsfriedens dienen und vermeidbare Zwistigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer von vornherein ausschalten. Darüber hinaus dient dieser Grundsatz aber auch dem Schutz des Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer wird in vielen Fällen nicht mit Sicherheit beurteilen können, ob es sich bei einer von ihm gemachten Erfindung um eine freie Erfindung oder um eine Dienstfindung handelt. Hält der Arbeitnehmer eine Dienstfindung zu Unrecht für eine freie Erfindung, so sind alle über diese Erfindung getroffenen Verfügungen nach § 6 Abs. 3 des Entwurfs dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam, wenn dieser nachträglich die Erfindung als Dienstfindung in Anspruch nimmt. Hieraus könnten gegen den Arbeitnehmer unter Umständen erhebliche Schadensersatzansprüche erwachsen. Schließlich ist auch ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers anzuerkennen, daß ihm eine Prüfung darüber ermöglicht wird, ob eine von seinem Arbeitnehmer gemachte Erfindung auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes zurückzuführen ist.

Andererseits erscheint es nicht notwendig, die freien Erfindungen eines Arbeitnehmers der weitgehenden Offenbarungspflicht zu unterwerfen, die nach § 4 des Entwurfs für Dienstfindungen vorgeschrieben ist. Es muß genügen, wenn der Arbeitgeber ersehen kann, daß die Erfindung nach der Art ihres Zustandekommens nicht auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes beruht, also keine Dienstfindung sein kann. Aus diesem Grunde hat der Entwurf in Übereinstimmung mit den Vorschlägen der interessierten Kreise für freie Erfindungen eine vereinfachte Meldepflicht vorgesehen, die als „Mitteilungspflicht“ bezeichnet wird. Diese Mitteilungspflicht bedarf zwar auch der schriftlichen Form, beschränkt sich aber gegenüber der Meldepflicht nach § 4 inhaltlich darauf, daß über die Erfindung und erforderlichenfalls über ihre Entstehung so viel mitgeteilt werden muß, daß der Arbeitgeber beurteilen kann, ob die Erfindung frei ist.

Dem Grundgedanken des Entwurfs, zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer schnell klare Verhältnisse über die Erfindungen des Arbeitnehmers zu schaffen, trägt die Bestimmung des Abs. 2 Rechnung, nach der der Arbeitgeber der Mitteilung einer freien Erfindung binnen dreier Monate widersprechen muß, wenn er diese nicht als freie Erfindung gelten lassen will, widrigenfalls er das Recht zur Inanspruchnahme verliert.

Die Mitteilungspflicht besteht grundsätzlich für alle freien Erfindungen eines Arbeitnehmers. Lediglich in den Fällen, in denen die Erfindung offensichtlich im Arbeitsbereich des Betriebes des Arbeitgebers nicht verwendbar ist, läßt der Entwurf in § 17 Abs. 3 auch die Mitteilungspflicht entfallen. Im Arbeitsbereich des Betriebes des Arbeitgebers verwendbar sind alle Erfindungen, deren Gegenstand im Betriebe des Arbeitgebers hergestellt oder benutzt wird.

### Zu § 18 (Anbietungspflicht)

In der Durchführungsverordnung 1943 sind keine Vorschriften enthalten, die etwas darüber aussagen, inwieweit der Arbeitnehmer über freie Erfindungen im Verhältnis zu seinem Arbeitgeber frei verfügen darf. In Arbeits- und Tarifverträgen wurde früher dem Arbeitgeber häufig ein Vorkaufsrecht auf freie Erfindungen seines Arbeitnehmers eingeräumt. Nach Erlass der Durchführungsverordnung 1943 entstanden Zweifel darüber, ob derartige Abmachungen im Hinblick auf

§ 9 der Durchführungsverordnung 1943, der eine dem § 21 des Entwurfs entsprechende Vorschrift über die Unabdingbarkeit enthält, noch zulässig sind. Das Schrifttum zum Recht der Arbeitnehmererfindung vertritt überwiegend die Ansicht, daß bereits aus allgemeinen Rechtsgedanken eine Verpflichtung des Arbeitnehmers zu folgern ist, freie Erfindungen vor einer anderweitigen Verwertung zunächst dem Arbeitgeber zum Erwerb anzubieten, jedenfalls soweit die freien Erfindungen im Arbeitsbereich des Arbeitgebers liegen. Die Rechtsprechung hat anscheinend bisher keine Gelegenheit gehabt, sich mit dieser Frage zu befassen.

Eine gesetzliche Regelung dieser Frage erscheint geboten, um sowohl für den Arbeitgeber als insbesondere auch für den Arbeitnehmer sichere Rechtsverhältnisse zu schaffen. Der Entwurf geht von dem bereits im Schrifttum anerkannten Grundsatz aus, daß der Arbeitnehmer eine freie Erfindung, die in den Arbeitsbereich des Betriebes des Arbeitgebers fällt, diesem zunächst anzubieten hat. Die Anbieterspflicht besteht allerdings nur dann, wenn der Arbeitnehmer die freie Erfindung anderweit verwerten will, und nur in dem Umfang, als der Arbeitnehmer sie verwerten will. Abweichend vom Schrifttum erstreckt sich die Anbieterspflicht nach dem Entwurf nur auf den Erwerb eines entgeltlichen Benutzungsrechts durch den Arbeitgeber. Damit wird einerseits den Belangen des Arbeitgebers, daß er nicht durch monopolartige Verwertungsverträge seines Arbeitnehmers mit anderen Betrieben von einer Beteiligung am Wettbewerb oder von der Benutzung bestimmter Arbeitsmittel ausgeschlossen werde, und andererseits den Belangen des Arbeitnehmers, daß er in der Verfügung über seine freien Erfindungen nicht mehr als unbedingt nötig eingeschränkt werde, in gerechter Weise Rechnung getragen.

Der Entwurf legt demgemäß in § 18 Abs. 1 dem Arbeitnehmer die Verpflichtung auf, dem Arbeitgeber mindestens ein Recht zur nicht-ausschließlichen Benutzung der Erfindung zu angemessenen Bedingungen anzubieten. Die Angemessenheit der Vergütung richtet sich hier nicht nach den für die gesetzliche Vergütung von Dienstleistungen maßgebenden Gesichtspunkten; die Vergütung soll sich vielmehr nach den Sätzen richten, die für derartige Benutzungsrechte im Rechtsverkehr mit freien Erfindern als angemessen anzusehen sind.

Nimmt der Arbeitgeber das Angebot nicht an, so kann nunmehr der Arbeitnehmer die freie Erfindung anderweit verwerten. Er hat hierbei lediglich die ihm nach dem Arbeitsverhältnis obliegenden allgemeinen Verpflichtungen einzuhalten.

Die Bindung der Annahme des Angebots an eine bestimmte kurze Frist trägt dem Bestreben des Entwurfs Rechnung, für eine schnelle Klärung der Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu sorgen.

Bestreitet der Arbeitgeber die Angemessenheit der Bedingungen, zu denen der Arbeitnehmer ihm die Erfindung angeboten hat, so kann sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer die Festsetzung der Bedingungen durch die nach dem Entwurf zur Schlichtung aller Rechtsstreitigkeiten über Arbeitnehmererfindungen vorgesehene Schiedsstelle beantragen. Voraussetzung ist allerdings, daß der Arbeitgeber sich grundsätzlich zum Erwerb des ihm angebotenen Rechts bereit erklärt.

Während aber die Schiedsstelle im allgemeinen nur zur Schlichtung von Streitigkeiten durch Abgabe eines unverbindlichen Einigungsvorschlages berufen ist, trifft sie hier nach Maßgabe des in § 36 des Entwurfs geregelten Festsetzungsverfahrens eine beide Parteien bindende Entscheidung, gegen die lediglich der Antrag auf gerichtliche Entscheidung nach § 39 des Entwurfs zulässig ist. Diese Regelung entspricht im wesentlichen dem in § 14 Abs. 4 des Patentgesetzes geregelten Verfahren für die Festsetzung der Vergütung nach Erklärung der Lizenzbereitschaft. Eine unmittelbare Anwendung dieser Vorschrift, wie sie noch in dem Entwurf 1952 vorgesehen war, erscheint jedoch nicht zweckmäßig, da die nach dieser Vorschrift zuständigen Patentabteilungen nicht über die Erfahrungen für die Festsetzung angemessener Bedingungen verfügen dürften, wie sie die Schiedsstelle voraussichtlich schon in kurzer Zeit gewonnen haben wird.

Tritt eine wesentliche Änderung der Umstände ein, die für die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach Abs. 1 vereinbarten oder von der Schiedsstelle nach Abs. 3 festgesetzten Bedingungen maßgebend waren, so kann eine andere Festsetzung der Bedingungen bei der Schiedsstelle beantragt werden. Diese Bestimmung entspricht der für das Verfahren nach Erklärung der Lizenzbereitschaft vorgesehenen Vorschrift des § 14 Abs. 5 des Patentgesetzes sowie der in § 11 Abs. 6 des Entwurfs getroffenen Regelung und soll

ebenso wie die genannten Bestimmungen den besonders unsicheren und schwer voraussehbaren Entwicklungs- und Verwertungsmöglichkeiten bei Erfindungen Rechnung tragen.

### 3. Technische Verbesserungsvorschläge

#### Zu § 19

Die technischen Verbesserungsvorschläge sind in dem Entwurf lediglich aus Gründen der Abgrenzung der schutzfähigen Erfindungen erwähnt (vgl. die Begründung zu § 2). Von einer Regelung der mit den technischen Verbesserungsvorschlägen zusammenhängenden Fragen hat der Entwurf in Übereinstimmung mit der Durchführungsverordnung 1943, die nur eine deklaratorische Kann-Vorschrift über die Belohnung technischer Verbesserungsvorschläge kennt, in Abweichung von dem Entwurf 1952 abgesehen.

Bereits in der Begründung des Entwurfs 1952 war hervorgehoben worden, daß gegen die Einbeziehung der technischen Verbesserungsvorschläge in ein Gesetz über Erfindungen von Arbeitnehmern Bedenken geltend gemacht worden seien und es an sich unsystematisch sei, die technischen Verbesserungsvorschläge im Rahmen eines Gesetzes zu behandeln, das sich in erster Linie mit den schutzfähigen Erfindungen von Arbeitnehmern befaßt. Die technischen Verbesserungsvorschläge werden mit den sonstigen, insbesondere den organisatorischen Verbesserungsvorschlägen unter den Begriff des betrieblichen Vorschlagswesens zusammengefaßt. Darunter ist ein System von Belohnungen für Verbesserungsvorschläge aller Art aus dem Kreise der Arbeitnehmer zu verstehen, mit dem das Ziel verfolgt wird, einerseits die Leistungen des Betriebes laufend zu verbessern und andererseits die Arbeitnehmer zur engeren Mitarbeit im Betrieb heranzuziehen. Seiner Natur nach würde eine gesetzliche Regelung des betrieblichen Vorschlagswesens in ein arbeitsrechtliches Gesetz gehören, sofern sich überhaupt die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung herausstellen sollte. In der ausländischen Gesetzgebung über das Recht der Arbeitnehmererfindung ist daher das Vorschlagswesens nicht erwähnt, wenn man von der Regelung in der UdSSR und dem neuen Erfinderrecht im sowjetischen Besatzungsgebiet Deutschlands absieht, die auf den grundsätzlich anders gearteten Aufbau des

Patentwesens in diesen Gebieten zurückzuführen sind.

Trotz dieser bereits in der Begründung des Entwurfs 1952 dargelegten Bedenken hatte dieser Entwurf aus dem Gesamtgebiet des betrieblichen Vorschlagswesens eine Sonderregelung für die Behandlung der technischen Verbesserungsvorschläge vorgesehen mit der Begründung, daß die Abgrenzung zwischen technischen Verbesserungsvorschlägen einerseits und Erfindungen andererseits in der Praxis fließend sei und ein Bedürfnis für eine gesetzliche Regelung der technischen Verbesserungsvorschläge bestehe. Die inzwischen durchgeführten weiteren Erörterungen mit den beteiligten Kreisen haben ergeben, daß doch überwiegende Gründe dagegen sprechen, die technischen Verbesserungsvorschläge in den Entwurf einzubeziehen.

Die erwähnten Abgrenzungsschwierigkeiten dürften nach der Neufassung des Entwurfs in der Praxis weitgehend dadurch gegenstandslos werden, daß der Arbeitgeber sich nach § 9 Abs. 2 des Entwurfs nicht darauf berufen kann, daß eine von ihm nur beschränkt in Anspruch genommene Dienstleistung zur Zeit der Inanspruchnahme nicht schutzfähig gewesen sei.

Entscheidend für den Vorschlag des Entwurfs, von einer gesetzlichen Regelung der technischen Verbesserungsvorschläge im Rahmen eines Gesetzes über Erfindungen von Arbeitnehmern abzusehen, ist der Gesichtspunkt, daß es nicht gerechtfertigt erscheint, durch eine derartige Sonderregelung die technischen Verbesserungsvorschläge aus dem Gesamtbereich des betrieblichen Vorschlagswesens herauszulösen und sie im Verhältnis zu den organisatorischen, kaufmännischen, werbemäßigen und sonstigen Verbesserungsvorschlägen bevorzugt zu behandeln. Eine derartige Bevorzugung würde das in gewissen Bereichen der Wirtschaft bestehende, auf der gleichmäßigen Behandlung aller Verbesserungsvorschläge, gleich welcher Art, beruhende System des betrieblichen Vorschlagswesens beeinträchtigen und eine unterschiedliche Behandlung der einzelnen Arbeitnehmer auf dem Gebiet des Vorschlagswesens zur Folge haben, die nicht gerechtfertigt erscheint.

Es kommt weiter hinzu, daß die Bundesregierung bestrebt ist, die Regelung sozialpolitischer Fragen in möglichst weitem Umfang der eigenen Verantwortung der am Arbeitsleben Beteiligten, insbesondere also den Abmachungen der Sozialpartner zu überlassen. Bei einer

solchen Regelung durch die Beteiligten wird in weit größerem Maße, als dies bei einer gesetzlichen Regelung der Fall sein würde, den Besonderheiten einzelner Wirtschaftszweige oder einzelner Betriebe Rechnung getragen werden können.

Aus diesen Gründen hat der vorliegende Entwurf auf die in dem früheren Regierungsentwurf vorgesehene teilweise Einbeziehung der Verbesserungsvorschläge verzichtet und diese Frage der Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung überlassen. Hierbei wird, da die technischen Verbesserungsvorschläge einen Teil des betrieblichen Vorschlagswesens darstellen, das Schwergewicht praktisch auf der betrieblichen Regelung liegen können.

Die Frage, ob und wie weit sich aus anderen Rechtsgründen als aus den Vorschriften dieses Entwurfs ein Rechtsanspruch auf eine Vergütung für Verbesserungsvorschläge ergibt, wird hierdurch nicht berührt.

#### 4. Gemeinsame Bestimmungen

Die Bestimmungen dieses Unterabschnitts gelten sowohl für Dienstervfindungen als auch für freie Erfindungen von Arbeitnehmern.

##### Zu § 20 (Erfinderberater)

Der Entwurf übernimmt aus dem geltenden Recht die Einrichtung des Erfinderberaters, die sich in der Praxis überwiegend bewährt hat. Die Bestellung des Erfinderberaters wird jedoch nicht zwingend vorgeschrieben, sondern als Möglichkeit einer Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat überlassen.

Der Entwurf sieht ferner davon ab, den Aufgabenkreis des Erfinderberaters, falls ein solcher bestellt wird, abschließend gesetzlich festzulegen. Er beschränkt sich vielmehr darauf, in § 18 Abs. 2 einige Aufgaben des Erfinderberaters festzulegen, die besonders bedeutsam erscheinen. Durch Übereinkunft zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat können dem Erfinderberater weitere Aufgaben übertragen werden.

Aus den vom Entwurf festgelegten Aufgaben geht hervor, daß der Erfinderberater in erster Linie diejenige Stelle im Betrieb sein soll, an die sich der Arbeitnehmer mit seinen Sorgen und Schwierigkeiten hinsichtlich einer Erfindung wenden kann. Das schließt nicht aus, daß der Erfinderberater auch vom Arbeitgeber in Anspruch genommen wird.

Von verschiedenen Seiten ist angeregt worden, im Entwurf zu bestimmen, daß der Arbeit-

nehmer in den Fällen, in denen kein Erfinderberater bestellt ist, berechtigt sein soll, eine staatliche oder eine von einer Arbeitnehmervereinigung eingerichtete Erfinderberatungsstelle in Anspruch zu nehmen. Der Entwurf sieht von einer derartigen Vorschrift ab. Die erneuten Erörterungen mit den beteiligten Kreisen haben ergeben, daß durch diese Beratungsstellen dem Arbeitnehmer in erster Linie die Möglichkeit eröffnet werden soll, sich über seine Rechte und Pflichten im Hinblick auf seine Erfindung unterrichten zu lassen. Zu einer solchen Rechtsberatung sind aber staatliche oder gewerkschaftliche Erfinderberatungsstellen auch ohne ausdrückliche gesetzliche Vorschrift berechtigt. Gegen eine darüber hinausgehende Beratung des Arbeitnehmers auch in technischer Hinsicht, z. B. bei der Ausarbeitung der Erfindungsmeldung, durch die vorgenannten Stellen sind von Arbeitgeberseite Bedenken erhoben worden mit der Begründung, daß bei einer derartigen Beratung die Offenlegung von Betriebsgeheimnissen nicht auszuschließen sei. Diesem Nachteil könnte nur dadurch begegnet werden, daß die Beratungsstellen durch ausdrückliche gesetzliche Vorschrift zur Geheimhaltung der ihnen offenbarten Betriebsgeheimnisse und im Verletzungsfalle zum Schadensersatz verpflichtet werden würden. Zu einer so weitreichenden gesetzlichen Maßnahme dürfte jedoch keine hinreichende Veranlassung bestehen, da diese Stellen in der Regel nicht über technisch und patentrechtlich entsprechend geschultes Personal verfügen werden, um eine technische Beratung durchzuführen. Zudem ist durch die Vorschrift des § 4 Abs. 3 des Entwurfs schon Vorsorge dafür getroffen, daß dem ungewandten Arbeitnehmer durch eine mangelhafte Erfindungsmeldung keine Nachteile erwachsen.

##### Zu § 21 (Unabdingbarkeit)

Entsprechend der Zweckbestimmung des vorliegenden Entwurfs als eines Schutzgesetzes zugunsten des Arbeitnehmers können seine Vorschriften zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgedungen werden. Es ist daher unzulässig, im Anstellungsvertrag den Kreis der Erfindungen, die vom Arbeitgeber in Anspruch genommen werden können, zu erweitern, die Frist zur Inanspruchnahme zu verlängern oder den Anspruch auf Vergütung auszuschließen oder zu mindern.

Andererseits erscheint es im Interesse des Arbeitnehmers selbst nicht zweckmäßig, die Möglichkeit abweichender Abreden schlechthin

auszuschließen. Die besonderen Verhältnisse eines Betriebes und die vielfältigen Möglichkeiten der Verwertung gewerblicher Schutzrechte lassen durchaus Fälle denkbar erscheinen, in denen die Regelung des Entwurfs den Interessen der Beteiligten nicht gerecht wird. Diese Erwägungen sind bereits im geltenden Recht anerkannt. Die Durchführungsverordnung 1943 enthält daher eine Bestimmung, wonach die Vorschriften dieser Verordnung nicht „im voraus“ zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgedungen werden können. Der Entwurf hat den Ausdruck „im voraus“ nicht übernommen, da er nicht eindeutig genug zum Ausdruck bringt, von welchem Zeitpunkt an anderslautende Abreden zulässig sind. Der Entwurf sieht daher statt dessen vor, daß abweichende Abreden für Dienstervfindungen nach der Meldung, für freie Erfindungen nach der Mitteilung getroffen werden können.

#### **Zu § 22 (Offenbare Unbilligkeit)**

Nach § 21 des Entwurfs sind Vereinbarungen über Dienstervfindungen nach ihrer Meldung und über freie Erfindungen nach ihrer Mitteilung zulässig. Um auch im Rahmen dieser beschränkten Vertragsfreiheit Benachteiligungen des Arbeitnehmers auszuschließen, die sich aus dem Abhängigkeitsverhältnis zum Arbeitgeber ergeben können, sieht der Entwurf in § 22 vor, daß solche Abreden insoweit unwirksam sein sollen, als sie offenbar unbillig sind. Dies gilt für alle zulässigen Vereinbarungen über Dienstervfindungen, einschließlich der Vereinbarungen über die Vergütung nach § 11 Abs. 1 und 6 des Entwurfs. Darüber hinaus ist in diese Unbilligkeitsklausel auch die einseitige Festsetzung der Vergütung nach § 11 Abs. 4 einbezogen worden, da die Festsetzung der Vergütung durch den Arbeitgeber einer Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer gleichsteht, wenn sie für beide Teile verbindlich geworden ist.

Aus Gründen der Rechtssicherheit ist die Geltendmachung der Unwirksamkeit der Vereinbarung durch den Arbeitnehmer an eine Frist von sechs Monaten nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb gebunden.

#### **Zu § 23 (Geheimhaltungspflicht)**

Die frühzeitige Offenbarung einer Dienstervfindung kann für den Arbeitgeber und für den Arbeitnehmer eine erhebliche Schädigung zur Folge haben. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung von Erfindungen ergibt sich an sich sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer schon aus dem Arbeitsvertrag. Dennoch erscheint es geboten, die gegen-

seitigen Geheimhaltungspflichten im Gesetz noch einmal ausdrücklich festzulegen und zu umgrenzen, ohne daß damit weitergehende Geheimhaltungspflichten im Einzelfall ausgeschlossen werden sollen.

Durch Abs. 3 wird die Geheimhaltungspflicht auf diejenigen Personen ausgedehnt, die außerhalb des Arbeitsvertrages stehen, aber als Erfinderberater oder als Mitglied einer Schiedsstelle von einer Erfindung eines Arbeitnehmers Kenntnis erhalten haben.

#### **Zu § 24 (Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis)**

Daß die sonstigen Verpflichtungen, die sich sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, durch die Vorschriften des Entwurfs nicht berührt werden, ist an sich eine Selbstverständlichkeit, die nicht ausdrücklich hervorgehoben zu werden verdient. In den beteiligten Kreisen sind indes Zweifel darüber laut geworden, ob der Entwurf in ausreichendem Maße klarstellt, daß er in die dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis obliegenden sonstigen Verpflichtungen nicht eingreift. Es erscheint deshalb zweckmäßig, in den Entwurf eine ausdrückliche Vorschrift des Inhalts aufzunehmen, daß die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bindungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer neben den Vorschriften des Entwurfs bestehen bleiben und die im Entwurf vorgesehenen Rechte und Pflichten nicht die weitergehenden Verpflichtungen aufheben oder einschränken, die sich einerseits aus der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und andererseits aus der dieser Fürsorgepflicht entsprechenden Treuepflicht des Arbeitnehmers ergeben. So wird z. B. der Arbeitnehmer, soweit sich nicht aus besonderen Umständen etwas anderes ergibt, allein durch die Erklärung der Freigabe der Erfindung weder von der Verpflichtung, Wettbewerb gegenüber dem Arbeitgeber zu unterlassen, noch von der Verpflichtung entbunden, den betriebsinternen Stand der Technik, der nicht in der Erfindung als solcher offenbart ist, geheimzuhalten. Andererseits kann aber auch der Arbeitgeber auf Grund seiner allgemeinen Fürsorgepflicht zu einem Verhalten verpflichtet sein, das über die sich aus dem Entwurf ergebenden Verpflichtungen hinausgeht.

#### **Zu § 25 (Auflösung des Arbeitsverhältnisses)**

Die Bestimmung des Abs. 1 entspricht dem geltenden Recht. Durch sie soll lediglich klar-



gestellt werden, daß der Arbeitnehmer auch nach seinem Ausscheiden aus dem Betrieb die während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses gemachten Erfindungen dem Arbeitgeber zu melden oder mitzuteilen, ihm die für die Erwirkung eines Schutzrechts notwendigen Erklärungen abzugeben und andererseits trotz der Auflösung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Weiterzahlung der Vergütung hat. Abs. 2 enthält eine Beweisvermutung. Grundsätzlich trifft die Beweislast dafür, daß eine Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemacht worden ist, den Arbeitgeber. Dies gilt auch für Erfindungen, die der Arbeitnehmer nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zur Erteilung eines Schutzrechts anmeldet. In solchen Fällen ist es jedoch für den Arbeitgeber schwierig, diesen Beweis zu führen. Andererseits spricht bei einer Erfindung, die der Arbeitnehmer unmittelbar nach seinem Ausscheiden anmeldet, eine tatsächliche Vermutung dafür, daß diese Erfindung noch während der Dauer des Arbeitsverhältnisses zustande gekommen ist. Um dieser Sachlage gerecht zu werden, hat der Entwurf in Anlehnung an das schwedische Recht eine gesetzliche Vermutung dafür aufgestellt, daß eine Erfindung, die der Arbeitnehmer innerhalb von sechs Monaten nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses anmeldet, während des Bestehens des Arbeitsverhältnisses zustande gekommen ist. Die Vermutung ist gemäß § 292 ZPO widerlegbar.

#### Zu § 26 (Konkurs)

Im geltenden Recht sind keine Bestimmungen über Vorrechte des Arbeitnehmers an einer von ihm gemachten Diensterfindung im Konkurs des Arbeitgebers enthalten. Der Entwurf billigt demgegenüber dem Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen ein Vorkaufsrecht an seiner Diensterfindung und ein Konkursvorrecht für seine Vergütungsansprüche zu.

Das in Abs. 1 geregelte Vorkaufsrecht des Arbeitnehmers kommt nur zum Zuge, wenn der Konkursverwalter die Diensterfindung ohne den Geschäftsbetrieb veräußert. Bei derartigen Einzelveräußerungen ist erfahrungsgemäß die Möglichkeit gegeben, daß die Diensterfindung erheblich unter ihrem Wert verkauft wird. Durch das Vorkaufsrecht soll der Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, in solchen Fällen die Erfindung wieder zu übernehmen und selbst eine vorteilhaftere Verwertung zu versuchen.

Durch Abs. 2 wird dem Arbeitnehmer ein Konkursvorrecht für seine Vergütungsansprüche aus der unbeschränkten Inanspruchnahme einer Diensterfindung oder der Einräumung eines Benutzungsrechts gewährt. Auf Grund des geltenden Rechts vertreten Rechtssprechung und Schrifttum übereinstimmend die Ansicht, daß Vergütungsansprüche für Erfindungen des Arbeitnehmers im Konkurs des Arbeitgebers nicht unter die bevorrechtigten Forderungen des § 61 Nr. 1 der Konkursordnung fallen, da der Vergütungsanspruch kein Entgelt für pflichtgemäß geleistete Dienstarbeit, wie es der Begriff für Dienstbezüge voraussetzt, sondern ein Entgelt für eine besondere Leistung sei. In neuerer Zeit werden in zunehmendem Maße Bedenken gegen diese Rechtslage geäußert; es wird gefordert, daß dem Arbeitnehmer für seine Vergütungsansprüche aus Erfindungen ein gesetzliches Konkursvorrecht eingeräumt werde.

Die Einräumung eines gesetzlichen Konkursvorrechts für Vergütungsansprüche aus Erfindungen des Arbeitnehmers erscheint gerechtfertigt. Der Arbeitnehmer wird durch dieses Gesetz gezwungen, auch gegen seinen Willen dem Arbeitgeber seine Erfindung zu überlassen. Die Konkursmasse ist durch die Erfindung des Arbeitnehmers bereichert worden. Die Höhe der Vergütung wird regelmäßig unter dem Wert einer freien Erfindung festgesetzt sein. Dazu kommt, daß der Arbeitnehmer sich nicht, wie jeder freie Erfinder, seinen Vertragspartner nach seinem Belieben aussuchen kann, sondern durch den Entwurf gezwungen wird, seine Erfindung in bestimmten Fällen seinem Arbeitgeber zu übertragen. Es bestehen auch keine Bedenken dagegen, ein Konkursvorrecht außerhalb der Konkursordnung zu begründen. Solche Konkursvorrechte finden sich in verschiedener Ausgestaltung in zahlreichen Gesetzen, wie dem Handelsgesetzbuch (§ 75 e), der Reichsversicherungsordnung (§ 28 Abs. 3), dem Versicherungsaufsichtsgesetz (§ 80) u. a.

Eine gesetzliche Regelung dahin, daß die Erfindervergütung im Range den Lohn- und Gehaltsforderungen gleichzustellen sei, scheidet aus. Erfahrungsgemäß reicht in vielen Fällen die Konkursmasse nicht einmal aus, um die Lohn- und Gehaltsrückstände als solche zu decken. In solchen Fällen wäre es für die Gesamtheit der übrigen Arbeitnehmer eines Betriebes eine unbillige Benachteiligung, wenn die Konkursmasse zu Lasten der Lohnansprüche noch zur Deckung von Erfindervergütungen herangezogen werden würde. Aus

diesen Gründen kann der Erfindervergütung nur ein Konkursvorrecht im Range hinter den Lohnrückständen zugebilligt werden.

Was den Umfang eines solchen Vorrechts anlangt, so ist von einer Begrenzung auf Rückstände für das Jahr vor der Konkurseröffnung — entsprechend den sonstigen Vorrechten des § 61 in Nr. 1, 2, 3 und 5 — Abstand genommen worden, weil bei einmaligen oder ratenweisen Pauschalvergütungen nicht oder nur schwer errechnet werden kann, welcher Betrag der Pauschalsumme auf das Jahr vor Konkurseröffnung entfällt. Eine befriedigende Lösung wäre es auch nicht, wenn das Vorrecht auf die Rückstände von der Vergütung beschränkt werden würde, die im letzten Jahr vor der Konkurseröffnung fällig geworden sind. Einerseits würde der Arbeitnehmer, der gerade in diesem Zeitraum eine einmalige Abfindungssumme erhalten hat, dadurch gegenüber einem anderen Arbeitnehmererfinder grundlos bevorzugt werden, andererseits wird bei der Eigenart des Vergütungsanspruchs, der zwar im Zeitpunkt der Inanspruchnahme entsteht, dessen Höhe aber oft erst viel später feststellbar ist, der Zeitpunkt der Fälligkeit einer bestimmten Summe des Vergütungsanspruchs häufig zweifelhaft sein. Aus diesen Gründen sieht der Entwurf vor, daß für alle bei Konkurseröffnung bereits bestehenden, aber noch nicht voll erfüllten Vergütungsansprüche ein Konkursvorrecht geschaffen wird, wobei Pauschalvergütungen gemäß § 65 der Konkursordnung zu berechnen und noch nicht festgestellte Vergütungen in dem im Entwurf vorgesehenen Verfahren für und gegen den Konkursverwalter festzusetzen sind.

Diese Regelung führt allerdings zu dem Ergebnis, daß Vergütungsansprüche für Erfindungen ohne jede zeitliche Grenze bevorzugt werden, obwohl für Lohnforderungen, die länger als ein Jahr vor Konkurseröffnung rückständig sind, kein Vorrecht mehr besteht. Das verschiedene Ergebnis rechtfertigt sich jedoch aus der Tatsache, daß die Erfindung die Konkursmasse bereichert hat, der Konkursverwalter die Erfindung verwerten kann und somit die Bereicherung noch fortbesteht. Deswegen ist es auch gerechtfertigt, das Konkursvorrecht für die Erfindervergütungen von Arbeitnehmern zwar im Range nach den in § 61 Nr. 1 KO genannten Konkursforderungen, aber vor allen übrigen Konkursgläubigern zu geben.

Das Konkursvorrecht des Entwurfs erfaßt die Vergütungen für unbeschränkt in Anspruch

genommene Diensterfindungen und für die Einräumung von Benutzungsrechten an nur beschränkt in Anspruch genommenen Diensterfindungen, an frei gewordenen Diensterfindungen und an freien Erfindungen (§ 8, § 9, § 13 Abs. 3, § 15 Abs. 2, § 18). In diesen Fällen ist eine Ausnahme von dem Gebot der gleichen Behandlung aller Gläubiger im Konkursverfahren deshalb gerechtfertigt, weil die Diensterfindung oder das Benutzungsrecht sich greifbar in der Konkursmasse befindet und der Konkursverwalter die Diensterfindung (mit dem Betrieb oder ohne den Betrieb) und das Benutzungsrecht (zusammen mit dem Betrieb) verwerten kann.

## 5. Schiedsverfahren

Trotz der eingehenden Regelung der Arbeitnehmererfindungen durch den Entwurf können in der praktischen Handhabung des Entwurfs im Einzelfall Zweifelsfragen auftreten. Das liegt einmal an den Schwierigkeiten dieses Rechtsgebietes überhaupt, das, wie im allgemeinen Teil der Begründung näher erläutert worden ist, im Schnittpunkt zwischen Arbeitsrecht und Patentrecht liegt. Dazu kommt, daß in dem Gesetz Bewertungsfragen eine entscheidende Rolle spielen. Das gilt sowohl für die Beurteilung der Frage, ob im Einzelfall überhaupt eine Erfindung vorliegt, als auch für die richtige Bewertung des Anteils des Arbeitnehmers an der Diensterfindung, ganz besonders aber für die Beurteilung des wirtschaftlichen Wertes der Erfindung, der von einer ganzen Reihe von Schätzungen in der Zukunft liegender Umstände abhängig ist. Es ist offensichtlich, daß hierbei auch bei gutem Willen der Beteiligten Meinungsverschiedenheiten auftreten können. Es kann im Interesse der Erhaltung des Arbeitsfriedens nicht erwünscht sein, daß diese Meinungsverschiedenheiten sämtlich vor Gericht ausgetragen werden müssen. Dabei ist besonders zu berücksichtigen, daß der Arbeitnehmer wegen seiner persönlich und wirtschaftlich abhängigen Lage sich meist nur sehr schwer wird entschließen können, gegen seinen Arbeitgeber zu klagen. Es erscheint daher zweckmäßig und geboten, den Beteiligten die Möglichkeit zu geben, sich vor der Anrufung des Gerichts in einem Schiedsverfahren gütlich zu einigen.

Ein solches Schiedsverfahren war schon in der Durchführungsverordnung 1943 vorgesehen. Das Schiedsverfahren war obligatorisch. Schiedsstellen waren die Rechtsberatungsstel-

len der Deutschen Arbeitsfront und das Hauptamt für Technik. Mit dem Wegfall dieser Stellen sind die diesbezüglichen Vorschriften der Durchführungsverordnung gegenstandslos geworden. Zur Zeit kann daher kein Schiedsverfahren durchgeführt werden. Von den interessierten Kreisen wird einmütig die Wiedereinführung eines Schiedsverfahrens gefordert. Die zahlreichen Vorschläge für ein solches Schiedsverfahren gehen allerdings weit auseinander. Die gemachten Vorschläge lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. die Einrichtung einer innerbetrieblichen Schiedsstelle;
2. die Einrichtung einer von Fall zu Fall von den Parteien zu besetzenden außerbetrieblichen Schiedsstelle;
3. die Einrichtung einer ständigen außerbetrieblichen Schiedsstelle, deren Mitglieder von den zuständigen Spitzenorganisationen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen gestellt werden;
4. die Einrichtung einer ständigen außerbetrieblichen Schiedsstelle, deren Vorsitzender der Richter einer Patentstreitkammer ist und deren Beisitzer von den Parteien ernannt werden;
5. die Einrichtung einer ständigen Schiedsstelle beim Deutschen Patentamt.

Die Errichtung einer innerbetrieblichen Schiedsstelle (Vorschlag 1) hat zwar den Vorteil der Betriebsnähe und der Kostenersparnis. Ihre Einrichtung wird aber bei mittleren und kleinen Betrieben auf unüberwindliche Schwierigkeiten stoßen, da nicht genügend Personen zur Verfügung stehen, die über die erforderliche Fachkunde und die notwendige Unbefangenheit gegenüber den Beteiligten verfügen. Zudem erscheint die Einrichtung einer innerbetrieblichen Schiedsstelle schon deswegen überflüssig, weil davon ausgegangen werden kann, daß die Beteiligten alle innerbetrieblichen Schlichtungsmöglichkeiten, wie sie im Betriebsrat und in der Person des Erfinderberaters zur Verfügung stehen, ohnedies ausschöpfen werden, und daß eine Schiedsstelle gerade für die Fälle erforderlich ist, in denen eine innerbetriebliche Einigung nicht erzielt werden kann.

Die Einrichtung einer nichtständigen außerbetrieblichen Schiedsstelle (Vorschlag 2) hat den Nachteil, daß die Einberufung solcher Schiedsstellen lange Zeit in Anspruch nehmen wird, und daß es im Einzelfall insbesondere

für den Arbeitnehmer häufig schwierig sein wird, einen geeigneten Vertreter für die Schiedsstelle ausfindig zu machen. Schließlich besteht bei nichtständigen Schiedsstellen die Besorgnis, daß für ähnlich gelagerte Fälle sich widersprechende Entscheidungen ergeben.

Die ständigen außerbetrieblichen Schiedsstellen in der zu Vorschlag 3 und 4 vorgeschlagenen Ausgestaltung sichern zwar bis zu einem gewissen Grade die Abgabe einheitlicher Entscheidungen und damit die Bildung einer Art Schiedsrechtsprechung. Sie machen aber unter Umständen ein langwieriges Vorverfahren erforderlich, wenn sich die Parteien über einen neutralen Vorsitzenden nicht einigen können und die Bestellung des Vorsitzenden dann, wie im Vorschlag 4 vorgesehen, erst durch den zuständigen Landgerichtspräsidenten vorgenommen wird. Auch die Gestellung eines ständigen Vorsitzenden aus den Richtern der örtlich zuständigen Patentstreitkammer stößt auf Schwierigkeiten, da die Zahl der auf dem Patentgebiet erfahrenen Richter sehr gering ist und der in der Schiedsstelle tätige Richter für den Fall, daß ein Streitfall später doch vom Gericht entschieden werden muß, an der Mitwirkung bei der gerichtlichen Entscheidung verhindert wäre. Schließlich darf nicht übersehen werden, daß bei allen Schiedsstellen, die sich nicht an eine bestehende Organisation anschließen, erhebliche Kosten für die Mitglieder und für den Geschäftsbedarf dieser Schiedsstellen entstehen.

Der Entwurf folgt wegen der vorstehend dargelegten Nachteile dem Vorschlag 5 und sieht die Errichtung einer unabhängigen Stelle, nämlich der Schiedsstelle beim Deutschen Patentamt vor. Die Schiedsstelle soll mit einem rechtskundigen Mitglied des Patentamts als ständigem Vorsitzenden und zwei technischen Mitgliedern des Patentamts als Beisitzern besetzt werden, die für den Einzelfall vom Präsidenten des Patentamts bestellt werden. Auf Antrag eines Beteiligten ist die Schiedsstelle um je einen Beisitzer aus Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu erweitern. Diese zusätzlichen Beisitzer werden vom Präsidenten des Patentamts aus Vorschlagslisten, die von den Arbeitgebervereinigungen, von Gewerkschaften und den ihnen gleichzustellenden selbständigen Arbeitnehmervereinigungen eingereicht werden, für den einzelnen Streitfall ausgewählt und ernannt. Die so ausgestaltete Schiedsstelle bietet den Vorteil, daß sie in kürzester Zeit zusammentreten kann. Durch die Sachkunde der Beisitzer ist

eine zutreffende Würdigung auch schwieriger technischer Fragen gewährleistet. Durch das rechtskundige Mitglied des Patentamts als ständigem Vorsitzenden wird eine zutreffende Beurteilung schwieriger Rechtsfragen und eine für das ganze Bundesgebiet einheitliche „Schiedsrechtsprechung“ gewährleistet. Die Herausbildung einheitlicher Richtlinien gerade in Vergütungsfragen wird geeignet sein, zunächst in Großbetrieben, dann aber auch in mittleren und Kleinbetrieben die Entscheidung in allen den Entwurf betreffenden Fragen zu erleichtern und damit vorbeugend für das Auftreten von Streitfragen überhaupt zu wirken. Da der Schiedsstelle die eingespielte Organisation des Patentamts zur Verfügung steht, wird sich der Geschäftsbetrieb rasch und reibungslos erledigen. Das Verfahren ist für die Parteien das billigste gegenüber allen anderen Vorschlägen, da Kosten oder Auslagen nicht erhoben werden und Sachverständige wegen der Sachkunde der Mitglieder des Patentamts nicht hinzugezogen zu werden brauchen. Ein Nachteil dieses Verfahrens liegt in der örtlichen Lage des Deutschen Patentamts im Süden des Bundesgebiets. Dieser Nachteil soll jedoch dadurch vermindert werden, daß die Schiedsstelle auch außerhalb des Sitzes des Patentamts zusammentreten kann.

Die Schiedsstelle kann in allen Streitfällen, die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wegen der in dem Entwurf geregelten Rechtsverhältnisse entstehen, angerufen werden. In der Durchführungsverordnung 1943 war die Anrufung der Schiedsstelle vor der Durchführung eines Rechtsstreits obligatorisch vorgeschrieben. Der Entwurf hält zwar an dieser Regelung als Grundsatz fest, sieht jedoch Ausnahmen für die Fälle vor, in denen die Zwischenschaltung der Schiedsstelle überflüssig erscheint und nur geeignet wäre, die endgültige Regelung des Streitfalles zu verzögern (§ 37 Abs. 2).

Die Einzelheiten des Schiedsverfahrens sind in den nachstehenden §§ 27 bis 36 geregelt.

#### Zu § 27 (Gütliche Einigung)

Die Schiedsstelle kann für alle Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf Grund dieses Gesetzes angerufen werden, gleichgültig, ob es sich um Dienstleistungen oder freie Erfindungen handelt. Die Schiedsstelle soll jedoch keinen Schiedsspruch fällen, sondern den Versuch machen, eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten herbeizuführen.

#### Zu § 28 (Errichtung der Schiedsstelle)

Die Schiedsstelle wird beim Deutschen Patentamt in München gebildet. Sie ist ein Teil des Deutschen Patentamts und untersteht damit der Dienstaufsicht des Präsidenten dieses Amtes. Andererseits steht ihr auch die Organisation des Amtes zur Erledigung ihrer Aufgaben zur Verfügung.

Um die Nachteile zu vermeiden, die die Bildung einer einzigen Schiedsstelle für das ganze Bundesgebiet für von München entfernte Gegenden mit sich bringen kann, sieht der Entwurf weiter vor, daß die Schiedsstelle auch außerhalb ihres Sitzes zusammentreten kann.

#### Zu § 29 (Besetzung der Schiedsstelle)

Die Schiedsstelle besteht im Regelfall aus drei Mitgliedern, dem Vorsitzenden oder seinem Vertreter und zwei Beisitzern, die aus den Mitgliedern oder Hilfsmitgliedern des Patentamts entnommen werden. Der Vorsitzende und sein Vertreter sollen die Fähigkeit zum Richteramt besitzen, die Beisitzer werden aus dem Kreise der Prüfer des Patentamts berufen. Durch die Besetzung der Schiedsstelle mit juristischen und technischen Mitgliedern wird die Möglichkeit gegeben, dem einzelnen Streitfall sowohl von der rechtlichen als auch von der technischen Seite gerecht zu werden.

Die Mitglieder der Schiedsstelle werden auf verschiedenen lange Zeit berufen. Der Vorsitzende wird auf die Dauer eines Kalenderjahres bestellt. Durch ihn soll eine gleichmäßige Vorschlagspraxis der Schiedsstelle für alle Gebiete der Technik sichergestellt werden. Die technischen Mitglieder werden jeweils für den einzelnen Streitfall berufen. Das weitverzweigte Gebiet der modernen Technik kann von dem einzelnen nicht übersehen werden. Durch die Berufung der technischen Mitglieder für den Einzelfall wird die Möglichkeit geschaffen, jeweils Prüfer des Patentamts auszuwählen, die auf dem speziellen Gebiet der Technik, auf das sich der Streitfall bezieht, besondere Sachkunde besitzen. Außerdem wird auf diese Weise die durch die Einrichtung der Schiedsstelle beim Deutschen Patentamt hervorgerufene Arbeitsbelastung auf einen großen Kreis von Personen verteilt. Wenn einer der Beteiligten es beantragt, ist die Schiedsstelle um je einen Beisitzer aus Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, also insgesamt auf fünf Personen, zu erweitern. Dadurch soll die Möglichkeit geschaffen werden, Beisitzer hinzuzuziehen, die be-

sondere Sachkunde für wirtschaftliche und arbeitsrechtliche Fragen besitzen. Diese zusätzlichen Beisitzer werden vom Präsidenten des Patentamts für den einzelnen Streitfall aus Vorschlagslisten ausgewählt und ernannt. Durch die Einführung von Vorschlagslisten wird die schnelle Auswahl der zusätzlichen Beisitzer gewährleistet. Zur Einreichung von Vorschlagslisten sind in erster Linie die Spitzenorganisationen von Arbeitgebervereinigungen und Gewerkschaften berechtigt. Darüber hinaus sieht der Entwurf vor, daß auch solche selbständigen Arbeitnehmervereinigungen vorschlagsberechtigt sind, die keiner Spitzenorganisation angeschlossen sind, die aber in ihrem Mitgliederkreis in besonderem Maße erfinderisch-tätige Arbeitnehmer aufweisen.

Die Formulierung „selbständige Vereinigungen von Arbeitnehmern mit sozial- oder berufspolitischer Zwecksetzung“ in Abs. 4 ist der Vorschrift des § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes vom 3. Dezember 1953 (BGBl. I S. 1267) entnommen, die derartige Arbeitnehmervereinigungen den Gewerkschaften hinsichtlich der Befugnis zur arbeitsgerichtlichen Prozeßvertretung gleichstellt. Das Tatbestandsmerkmal „selbständig“ soll klarstellen, daß es sich um eine von der Arbeitgeberseite unabhängige Arbeitnehmervereinigung handeln muß.

#### Zu § 30 (Anrufung der Schiedsstelle)

Die Anrufung der Schiedsstelle ist möglichst einfach gehalten, damit sie durch jeden Arbeitnehmer ohne Hinzuziehung eines besonderen Beraters vorgenommen werden kann.

#### Zu § 31 (Antrag auf Erweiterung der Schiedsstelle)

Diese Bestimmung schreibt die Fristen vor, binnen deren der Antrag auf Erweiterung der Besetzung der Schiedsstelle um je einen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeisitzer zu stellen ist. Die Fristen sind kurz gehalten. Der Antrag muß zu Beginn des Schiedsverfahrens gestellt werden, da von Anfang an feststehen muß, in welcher Besetzung die Schiedsstelle im einzelnen Falle tätig zu werden hat. Andernfalls wäre nicht zu verhindern, daß die Schiedsstelle zunächst in kleinerer Besetzung Ermittlungen anstellt oder Vernehmungen von Zeugen oder Sachverständigen durchführt, die nach Erweiterung der Schiedsstelle wiederholt werden müssen. Dadurch würde das Verfahren ungebührlich behindert und verzögert werden.

#### Zu § 32 (Verfahren vor der Schiedsstelle)

Das Verfahren vor der Schiedsstelle lehnt sich zum Teil an das schiedsrichterliche Verfahren der Zivilprozeßordnung an. Grundsätzlich bestimmt danach die Schiedsstelle das Verfahren selbst. In jedem Fall hat sie jedoch, bevor ein Einigungsvorschlag gemacht wird, die Parteien zu hören und das dem Streitfall zugrunde liegende Sachverhältnis zu ermitteln, soweit sie die Ermittlung für erforderlich hält (§ 1034 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Sie kann Zeugen und Sachverständige vernehmen, die freiwillig vor ihr erscheinen. Zur Beeidigung eines Zeugen, eines Sachverständigen oder eines Beteiligten ist die Schiedsstelle nicht befugt (§ 1035 ZPO). Wird von der Schiedsstelle eine richterliche Handlung für erforderlich gehalten, so ist diese auf Antrag eines Beteiligten von dem zuständigen Gericht vorzunehmen (§ 1036 ZPO). Die Beteiligten können sich im Verfahren vor der Schiedsstelle vertreten lassen. Rechtsanwälte, Patentanwälte und Erlaubnisscheininhaber sowie die in § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes aufgezählten Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervereinigungen und deren Spitzenorganisationen dürfen als Vertreter nicht zurückgewiesen werden. Ein Mitglied der Schiedsstelle kann unter denselben Voraussetzungen abgelehnt werden, die zur Ablehnung eines Richters berechtigen (§ 1032 Abs. 1 ZPO).

#### Zu § 33 (Einigungsvorschlag der Schiedsstelle)

Diese Bestimmung regelt die Beschlußfassung der Schiedsstelle, die mit Stimmenmehrheit zu erfolgen hat. Hält die Schiedsstelle einen Streitfall für entscheidungsreif, so trifft sie die Entscheidung in Form eines Einigungsvorschlages, der mit Gründen zu versehen und den Beteiligten zuzustellen ist. Der Einigungsvorschlag gilt als angenommen, wenn ihm nicht von einem der Beteiligten binnen eines Monats widersprochen wird. Stillschweigen gilt also als Annahme des Einigungsvorschlages. Eine Wiedereinsetzung in den vorigen Stand gegen die Versäumung des rechtzeitigen Widerspruchs ist nicht vorgesehen.

Um etwaige Härten auszuschalten, die sich aus dieser Regelung dadurch ergeben könnten, daß ein Beteiligter in Unkenntnis der Folgen die Widerspruchsfrist für einen Vergleichsvorschlag verstreichen läßt, bestimmt der Entwurf, daß in dem schriftlichen Vergleichsvorschlag auf die Möglichkeit des Widerspruchs und die Folgen bei Versäumung der Widerspruchsfrist ausdrücklich hinzuweisen ist.

**Zu § 34 (Erfolgreiche Beendigung des Schiedsverfahrens)**

Das Schiedsverfahren ist ein Verfahren zur Herbeiführung einer gütlichen Einigung. Es ist deshalb erfolglos beendet, wenn sich der Antragsgegner auf das Verfahren vor der Schiedsstelle nicht einläßt oder wenn einer der Beteiligten gegen einen Einigungsvorschlag der Schiedsstelle Widerspruch erhebt. Diese Fälle faßt die Vorschrift des § 34 zusammen.

Außerdem ist vorgesehen, daß die erfolglose Beendigung des Schiedsverfahrens den Beteiligten mitzuteilen ist. Es ist erforderlich, die Beendigung des Schiedsverfahrens den Beteiligten möglichst schnell zur Kenntnis zu bringen, weil nach § 37 des Entwurfs eine gerichtliche Klage in demselben Streitfall erst eingereicht werden kann, nachdem ein abgeschlossenes Verfahren vor der Schiedsstelle vorausgegangen ist.

**Zu § 35 (Kosten des Schiedsverfahrens)**

Das Verfahren vor der Schiedsstelle ist grundsätzlich kostenfrei. Andererseits werden aber mangels ausdrücklicher gesetzlicher Bestimmung den Beteiligten im Schiedsverfahren auch keine Kosten oder Auslagen erstattet. Sofern die Beteiligten Zeugen oder Sachverständige zum Erscheinen vor der Schiedsstelle veranlassen, müssen sie die dadurch entstehenden Kosten selbst tragen.

Gebührenpflichtig ist lediglich das Festsetzungsverfahren vor der Schiedsstelle nach § 18 Abs. 3 und 4. In diesem Verfahren findet auch eine Erstattung von Kosten und Auslagen statt. Die Einzelheiten dieses Verfahrens sind in § 36 des Entwurfs geregelt.

**Zu § 36 (Besondere Bestimmungen für das Festsetzungsverfahren)**

Während das in dem Entwurf vorgesehene Schiedsverfahren seinem Wesen nach ein Verfahren zur Herbeiführung einer gütlichen Einigung der Beteiligten auf freiwilliger Grundlage ist, schließt das in § 18 Abs. 3 und 4 des Entwurfs vorgesehene Festsetzungsverfahren vor der Schiedsstelle mit einer Entscheidung ab, die nicht nach dem Belieben der Beteiligten angenommen oder abgelehnt werden kann, sondern im Falle des Scheiterns einer gütlichen Einigung ohne Rücksicht auf eine derartige Zustimmung oder Ablehnung zwischen den Beteiligten Recht schafft, dessen Abänderung nur im Wege des in § 39 des Entwurfs vorgesehenen Antrags auf gerichtliche Entscheidung erreicht werden

kann. Wegen dieses grundsätzlich anderen Charakters des Festsetzungsverfahrens gegenüber dem Schiedsverfahren hat der Entwurf das Festsetzungsverfahren in einer besonderen Vorschrift geregelt.

Dabei erschien es zweckmäßig, das Festsetzungsverfahren trotz seines wesentlich anderen Charakters dem Schiedsverfahren weitgehend anzugleichen, um auch dieses Verfahren möglichst einfach und übersichtlich zu gestalten und nicht durch unnötige Verfahrensunterschiede zu erschweren. Der Entwurf sieht deshalb vor, daß die für das Schiedsverfahren geltenden Vorschriften über den Versuch einer gütlichen Einigung, über die Besetzung und die Erweiterung der Besetzung der Schiedsstelle, über deren Anrufung, das Verfahren und die Beschlußfassung auch auf das Festsetzungsverfahren anzuwenden sind.

Abweichend vom Schiedsverfahren ist in § 36 Abs. 3 vorgesehen, daß mit dem Antrag auf Festsetzung der Vertragsbedingungen eine Gebühr zu zahlen ist und der Antrag als nicht gestellt gilt, wenn die Gebühr nicht gezahlt wird. Diese Ausnahme von der allgemein vorgesehenen Gebührenfreiheit im Verfahren vor der Schiedsstelle erscheint gerechtfertigt, weil im Festsetzungsverfahren der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber wie ein freier Erfinder gegenübersteht.

Im übrigen ist durch die Möglichkeit, die Erstattung der Gebühr durch den Antragsgegner anzuordnen, Vorsorge getroffen, daß die Gebühr endgültig nur von demjenigen zu tragen ist, der unangemessene Bedingungen fordert oder die Angemessenheit der Bedingungen zu Unrecht bestreitet. Sozialen Erfordernissen ist darüber hinaus dadurch Rechnung getragen, daß einem bedürftigen Arbeitnehmer die Gebühr gestundet werden kann.

Soweit es sich um die Gebührenpflicht und die Möglichkeit der Erstattung und Stundung der Gebühr handelt, entspricht das Festsetzungsverfahren dem seiner Natur nach ähnlichen Verfahren zur Festsetzung der Vergütung nach Erklärung der Lizenzbereitschaft, wie es in § 14 Abs. 4 des Patentgesetzes geregelt ist. Durch die nach dem Entwurf vorgesehene entsprechende Anwendung des § 33 Abs. 2 Satz 1 und 2 des Patentgesetzes ist außerdem ebenso wie in § 14 Abs. 4 des Patentgesetzes gewährleistet, daß auch im Festsetzungsverfahren über die Möglichkeit der Erstattung der Gebühr hinaus im Rahmen einer Kostenentscheidung bestimmt werden kann, inwie-

weit einem Beteiligten die durch eine Anhörung oder Beweisaufnahme verursachten Kosten zur Last fallen. Diese Bestimmung kann auch getroffen werden, wenn der Antrag auf Festsetzung der Bedingungen ganz oder teilweise zurückgenommen wird.

## 6. Gerichtliches Verfahren

In diesem Unterabschnitt sind die Vorschriften über das gerichtliche Verfahren bei Rechtsstreitigkeiten über Erfindungen von Arbeitnehmern zusammengefaßt.

Zu § 37 (Voraussetzungen für die Erhebung der Klage)

§ 10 Abs. 1 der Durchführungsverordnung 1943 enthielt die Bestimmung, daß jedem Rechtsstreit ein Schiedsverfahren vorausgehen mußte. Die Durchführung des Schiedsverfahrens war eine Voraussetzung für die Erhebung der Klage; das Fehlen dieser Voraussetzung war von Amts wegen zu berücksichtigen. An diesem Grundsatz hält der Entwurf aus Zweckmäßigkeitsgründen fest, um das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglichst wenig durch Auseinandersetzungen vor Gericht zu belasten.

Nach früherem Recht waren Ausnahmen von dem obligatorischen Schiedsverfahren nicht zugelassen. Diese Regelung erscheint jedoch zu starr. Deshalb bestimmt der Entwurf, daß in einer Reihe von Ausnahmefällen eine Klage sofort durchgeführt werden kann.

Ein solcher selbstverständlicher Ausnahmefall liegt dann vor, wenn eine Einigung zwischen den Beteiligten bereits erfolgt ist und mit der Klage entweder die Durchsetzung dieser Einigung oder die Feststellung ihrer Unwirksamkeit bezweckt wird (Abs. 2 Nr. 1). Ein Schiedsverfahren entbehrt hier der Grundlage.

Der Klageweg wird auch dann nicht gesperrt, wenn seit der Anrufung der Schiedsstelle sechs Monate verstrichen sind, ohne daß das Schiedsverfahren beendet worden ist (Abs. 2 Nr. 2). Dadurch soll verhindert werden, daß durch eine zu lange Dauer des Schiedsverfahrens die Durchführung eines Rechtsstreits über Gebühr verzögert wird.

Eine Ausnahme ist ferner vorgesehen, wenn der Arbeitnehmer aus dem Betrieb des Arbeitgebers ausgeschieden ist (Abs. 2 Nr. 3). Diese Bestimmung ist im Interesse des Arbeitnehmers eingefügt. Nach Aufgabe seines Arbeitsplatzes soll er nicht mehr gezwungen wer-

den, zur Durchsetzung seiner Ansprüche zunächst ein Schiedsverfahren durchzuführen, das ihm Zeitverlust und unter Umständen auch Kosten verursacht. Gerade dann, wenn der Arbeitnehmer stellunglos ist, wird er besonderen Wert auf eine beschleunigte Auseinandersetzung mit dem früheren Arbeitgeber legen.

Die vorherige Durchführung eines Schiedsverfahrens entfällt auch dann, wenn die Beteiligten nach Entstehung des Streitfalles vereinbart haben, von der Anrufung der Schiedsstelle abzusehen (Abs. 2 Nr. 4). Ein Schiedsverfahren gegen den erklärten Willen beider Beteiligten durchzuführen, erscheint zwecklos. Um sicherzustellen, daß der Arbeitnehmer nicht unüberlegt auf das Schiedsverfahren verzichtet, schreibt der Entwurf für eine solche Vereinbarung die Schriftform vor.

Eine Ausnahme ist schließlich im Verfahren zur Erwirkung eines Arrestes oder einer einstweiligen Verfügung notwendig (Abs. 4), da hier die Parteien ein dringendes Interesse an der alsbaldigen Entscheidung des Gerichts haben.

Hat das Gericht im Verfahren zur Erwirkung eines Arrestes oder einer einstweiligen Verfügung gemäß §§ 926, 936 ZPO eine Erhebung der Klage bestimmt, so muß zur Vermeidung von Rechtsnachteilen zwangsläufig innerhalb dieser Frist die Anrufung des Gerichts auch in der Hauptsache erfolgen. Deshalb werden in Abs. 5 derartige Klagen auch ohne vorausgegangenes Schiedsverfahren zugelassen. Die strengen Voraussetzungen, die für den Erlaß eines Arrestes oder einer einstweiligen Verfügung gegeben sein müssen, schließen eine mißbräuchliche Umgehung des Schiedsverfahrens aus.

Abgesehen von den oben erörterten Ausnahmen ist eine Klage, die ohne vorangegangenes Schiedsverfahren erhoben worden ist, als unzulässig abzuweisen. Das vorausgegangene Schiedsverfahren ist eine Prozeßvoraussetzung, die das Gericht an sich von Amts wegen zu prüfen hat. Auf diese Prozeßvoraussetzung kann jedoch außer durch ausdrückliche (Abs. 2 Nr. 4) auch durch stillschweigende Vereinbarung (Abs. 3) verzichtet werden. Eine solche stillschweigende Vereinbarung wird bei vorbehaltloser Verhandlung zur Hauptsache unwiderleglich vermutet. Die hier getroffene Regelung entspricht der Regelung der örtlichen Zuständigkeit in § 39 ZPO.

### Zu § 38 (Klage auf angemessene Vergütung)

Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muß jede Klageschrift einen bestimmten Antrag enthalten. Die Rechtsprechung hat jedoch in gewissen Fällen, in denen die Höhe des dem Kläger zuzusprechenden Betrages vom richterlichen Ermessen abhängt, auch unbestimmte Klageanträge für zulässig erklärt. Um einen solchen Fall handelt es sich auch bei einem Rechtsstreit über die Höhe einer vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zu zahlenden Erfindervergütung. Es wäre deshalb auch ohne eine ausdrückliche gesetzliche Vorschrift zulässig, eine Klage auf Zahlung eines vom Gericht zu bestimmenden angemessenen Betrages einzureichen, wenn Streit über die Angemessenheit und damit die Höhe der Vergütung besteht. Trotzdem erscheint es zweckmäßig, die Zulässigkeit einer Klage auf angemessene Vergütung hier ausdrücklich klarzustellen.

### Zu § 39 (Antrag auf gerichtliche Entscheidung)

Da die im Festsetzungsverfahren nach § 18 Abs. 3 und 4 ergehende Entscheidung der Schiedsstelle Arbeitgeber und Arbeitnehmer bindet, war gegen diese Entscheidung der Rechtsweg zu eröffnen. Dies geschieht in § 39 des Entwurfs durch Zulassung des Antrags auf gerichtliche Entscheidung.

Die Entscheidung über den Antrag soll im Interesse der Vereinfachung und Beschleunigung des Verfahrens durch Beschluß ergehen. Die Zulassung der sofortigen Beschwerde gegen diesen Beschluß soll ebenfalls dem beschleunigten Abschluß des Verfahrens dienen.

### Zu § 40 (Zuständigkeit)

Die Zuständigkeit der Gerichte in Rechtsstreitigkeiten über Erfindungen von Arbeitnehmern hat in Deutschland mehrfach gewechselt. § 22 Abs. 2 des Reichstarifvertrages für die chemische Industrie von 1920 sah vor, daß diese Streitigkeiten zur Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte gehören. Diese Bestimmung des Reichstarifvertrages wurde durch das Arbeitsgerichtsgesetz vom 23. Dezember 1926 (RGBl. I S. 507) gegenstandslos und daher später von den Tarifvertragsparteien aufgehoben. Das Arbeitsgerichtsgesetz ging zunächst von dem Grundsatz aus, daß alle Arbeitsstreitigkeiten unter die Zuständigkeit der neu errichteten Arbeitsgerichte fallen. Ausgenommen davon waren jedoch nach § 2 Nr. 2 dieses Gesetzes diejenigen Streitigkeiten, „deren Gegenstand die Erfindung eines Arbeitnehmers bildet, soweit es sich nicht nur um An-

sprüche auf eine Vergütung oder eine Entschädigung für die Erfindung handelt“. Das Arbeitsgerichtsgesetz spaltet also die Rechtsstreitigkeiten über Arbeitnehmererfindungen, was die Zuständigkeit anlangte, in zwei Teile. Diese auf den ersten Blick unsystematisch erscheinende Regelung war das Ergebnis eines Kompromisses in der parlamentarischen Behandlung des Gesetzes. Der Regierungsentwurf hatte vorgeschlagen, daß alle Streitigkeiten aus Arbeitnehmererfindungen aus der Arbeitsgerichtsbarkeit herausfallen sollten. In der Begründung zum Regierungsentwurf war dazu ausgeführt:

„Es erscheint zweifelhaft, ob die Arbeitsgerichtsbehörden, insbesondere die Arbeitsgerichte und die Landesarbeitsgerichte, in ihrer Besetzung mit einem unparteiischen Richter und je einem Beisitzer aus den Kreisen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer für die Behandlung derartiger meist technisch schwieriger Streitigkeiten geeignet sind. Der Entwurf nimmt den Standpunkt ein, daß den Belangen beider Parteien hier besser gedient ist, wenn es für diese Streitigkeiten bei der Gerichtsbarkeit der ordentlichen Gerichte verbleibt, zumal bei größeren Landgerichten und Oberlandesgerichten hierfür meist Kammern und Senate mit besonderer fachmännischer Erfahrung bestehen.“

Diese gespaltene Zuständigkeitsregelung blieb bis zur Verkündung der Durchführungsverordnung 1943 bestehen. Diese hob die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zur Entscheidung über Ansprüche auf Vergütungen oder Entschädigungen für Erfindungen von Arbeitnehmern auf und begründete für alle Rechtsstreitigkeiten über Erfindungen von Arbeitnehmern die ausschließliche Zuständigkeit der für Patentstreitsachen zuständigen Gerichte. Solche Gerichte waren durch § 51 des Patentgesetzes vom 5. Mai 1936 in Verbindung mit einer Verordnung des Reichsministers der Justiz vom 10. September 1936 (RGBl. II S. 299) errichtet worden.

Dieser Rechtszustand wurde im Jahre 1946 durch das Kontrollratsgesetz Nr. 21 wiederum geändert. Das Kontrollratsgesetz bestimmte nicht nur in Artikel X, daß die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes von 1926 in der ursprünglichen Fassung vorläufig weiter anzuwenden waren, sondern nahm darüber hinaus im Text seines Art. II die Zuständigkeitsregelung des § 2 Nr. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes von 1926 über die Erfindungen von



Arbeitnehmern ausdrücklich auf. Das Bundesarbeitsgerichtsgesetz vom 3. September 1953 (BGBl. I S. 1267) hat seinerseits wiederum diese Zuständigkeitsregelung als Bundesrecht übernommen, nachdem das Kontrollratsgesetz Nr. 21 durch das Gesetz Nr. A — 35 der Alliierten Hohen Kommission vom 11. August 1953 (Amtsblatt der Alliierten Hohen Kommission S. 2633) für das Gebiet der Bundesrepublik seine Wirksamkeit verloren hatte.

Bei der Neuregelung des Rechts der Arbeitnehmererfindung war auch die Frage zu prüfen, ob es bei der Zuständigkeitsregelung des Arbeitsgerichtsgesetzes verbleiben oder die Zuständigkeitsregelung der Durchführungsverordnung 1943 wiederhergestellt werden sollte.

Bei der Entscheidung dieser Frage ist davon auszugehen, daß der Gesetzgeber seinerzeit mit gutem Grund die Zusammenfassung der Rechtsstreitigkeiten in Patentsachen bei einigen Landgerichten vorgenommen hat. Das Patentrecht stellt anerkanntermaßen eines der schwierigsten Rechtsgebiete dar. Nur der Richter, der durch dauernde Beschäftigung mit dieser Materie die Fähigkeit gewonnen hat, technischen Gedankengängen und Darlegungen zu folgen und sie nach rechtlichen Gesichtspunkten einzuordnen, ist der Aufgabe gewachsen, in Patentstreitsachen Recht zu sprechen. Durch diese Zusammenfassung sollte erreicht werden, daß die beteiligten Richter durch den bei ihnen zusammenkommenden vermehrten Prozeßstoff eines größeren Bezirks sich eingehender mit den Fragen des Patentrechts beschäftigen und dadurch leichter die wünschenswerten Kenntnisse und Erfahrungen sammeln, als dies bei einer stärkeren Aufteilung auf eine größere Zahl von Gerichten möglich wäre. Die Zusammenfassung der Patentstreitsachen bei einigen Landgerichten hat sich nach dem einmütigen Urteil aller Fachkreise bewährt. Sie ist nach dem Zusammenbruch durch das Erste Überleitungsgesetz — nunmehr allerdings auf Länderbasis — wiederhergestellt worden. Durch Staatsverträge und Landesverordnungen sind alle Patentstreitsachen im Bundesgebiet sieben Landgerichten (Hamburg, Braunschweig, Düsseldorf, Frankfurt [Main], Mannheim, Nürnberg, München) zugewiesen worden.

Diese Gesichtspunkte treffen in vollem Umfange auch für Entscheidungen von Streitigkeiten über eine Vergütung oder Entschädigung für Arbeitnehmererfindungen zu. Diese

sind typische Patentstreitsachen. Auch für die Entscheidung dieser Streitigkeiten sind in erster Linie technische und patentrechtliche Gesichtspunkte maßgebend. So ist beispielsweise für die Feststellung der Höhe einer angemessenen Vergütung (§ 8 Abs. 2 des Entwurfs) der Anteil des Betriebes an dem Zustandekommen der Diensterfindung zu berücksichtigen, d. h. es ist im Streitfall vom Gericht zu prüfen, inwieweit die erfinderische Leistung des Arbeitnehmers auf Erfahrungen und Arbeiten des Betriebes beruht und inwieweit sie darüber hinausgeht. Diese Abwägung kann sachgemäß nur von einem auf dem Gebiet des Patentrechts geübten, mit technischen Erfahrungen versehenen Richter getroffen werden, wie er nur in den Patentstreitkammern vorhanden ist.

Die zur Zeit geltende Zuständigkeitsaufteilung zerreißt ein sachlich und organisch zusammenhängendes Rechtsgebiet. Sie wird den Interessen der Beteiligten nicht gerecht und bedeutet eine Belastung der Arbeitsgerichte mit Rechtsstreitigkeiten, für die ihnen in der Regel die erforderliche Sachkunde fehlt. Da auch die Patentstreitkammern über Vergütungsfragen, nämlich soweit es sich um die Erfindungen freier Erfinder handelt, zu entscheiden haben, kann die gegenwärtige Zuständigkeitsaufteilung zu der Bildung gegensätzlicher Rechtsprechung zwischen Arbeitsgerichten und ordentlichen Gerichten führen.

Der Entwurf gibt daher die bisherige Zweiteilung auf und begründet einheitlich für alle Rechtsstreitigkeiten über Erfindungen von Arbeitnehmern die Zuständigkeit der für Patentstreitsachen zuständigen ordentlichen Gerichte. Der Entwurf bestimmt weiter, daß auf diese Rechtsstreitigkeiten die Vorschriften über das Verfahren in Patentstreitsachen anzuwenden sind. Im einzelnen handelt es sich dabei um die Bestimmungen des § 51 Abs. 1 Satz 2 (Ausschluß der erweiterten Zulässigkeit von Rechtsmitteln), Abs. 3 bis 5 (Zulassung von Rechtsanwälten und Kostenregelung) und § 53 (Kostenfestsetzung nach einem Teil des Streitwertes) des Patentgesetzes, des § 9 Abs. 3 (Mitwirkung von Patentanwälten) des Patentanwaltsgesetzes vom 28. September 1933 (RGBl. I S. 669) sowie um Vorschriften des Gesetzes über die Beordnung von Patentanwälten in Armensachen vom 5. Februar 1938 (RGBl. I S. 116). Ausdrücklich ausgeschlossen ist ferner die Anwendbarkeit des § 74 Abs. 2 und 3 des Gerichtskostengesetzes, der die Vorauszahlungspflicht für die Prozeß-

gebühr vorsieht, so daß für die Rechtsstreitigkeiten auf Grund des vorliegenden Gesetzes eine Vorauszahlungspflicht nicht besteht.

Ausgenommen von der besonderen Zuständigkeitsregelung sind Rechtsstreitigkeiten, die ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer festgestellten oder festgesetzten Vergütung für eine Erfindung zum Gegenstand haben. Hierbei handelt es sich um reine Zahlungsklagen, bei denen keine technischen oder patentrechtlichen Fragen zur Entscheidung stehen und für die daher kein Anlaß besteht, sie der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte zu entziehen.

Da die Zuständigkeitsregelung des § 40 sich nur auf Erfindungen bezieht, verbleibt es für Rechtsstreitigkeiten über technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern nach den allgemeinen Grundsätzen bei der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte.

Durch § 47 des Entwurfs werden die Zuständigkeitsvorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes der Regelung des § 40 angepaßt.

### DRITTER ABSCHNITT

#### **Erfindungen von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst und von Beamten**

Der Entwurf bezweckt aus den dargelegten Gründen (Allgemeines, IV) eine einheitliche Regelung des Erfinderrechts sowohl für die Arbeitnehmer in privaten Betrieben als auch für die Beamten und Arbeitnehmer der öffentlichen Verwaltungen und Betriebe. Durch die Bestimmungen des Dritten Abschnitts des Entwurfs werden daher zunächst die im Zweiten Abschnitt des Entwurfs enthaltenen Vorschriften für die Arbeitnehmer im privaten Dienst auf die Angehörigen des öffentlichen Dienstes ausgedehnt. Dies geschieht in der Weise, daß diese Vorschriften für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst für unmittelbar, für die Beamten für entsprechend anwendbar erklärt werden. Darüber hinaus enthält der Dritte Abschnitt Sonderbestimmungen für den öffentlichen Dienst, die im wesentlichen aus dem geltenden Recht übernommen worden sind, sowie besondere Bestimmungen für Erfindungen von Hochschullehrern und Hochschulassistenten, die im geltenden Recht nicht vorhanden sind.

**Zu § 41 (Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst)**  
Diese Bestimmung dehnt die Vorschriften für

Arbeitnehmer im privaten Dienst auf die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst aus. Die Abgrenzung der Betriebe und Verwaltungen der öffentlichen Hand ist in Anlehnung an die Begriffsbestimmungen vorgenommen worden, die in § 88 des Betriebsverfassungsgesetzes vom 11. Oktober 1952 (BGBl. I S. 681), in § 187 des Bundesbeamtengesetzes vom 14. Juli 1953 (BGBl. I S. 551) und in § 1 des Regierungsentwurfs des Personalvertretungsgesetzes (Drucksache 160) enthalten sind. Mit dieser Abgrenzung wird auf die Rechtsform des Betriebes abgestellt. Alle Arbeitnehmer in Betrieben mit privater Rechtsform, auch wenn diese Betriebe der öffentlichen Hand gehören, einschließlich der Arbeitnehmer in sog. gemischt-wirtschaftlichen Betrieben mit privater Rechtsform unterliegen den Vorschriften des Zweiten Abschnittes des Entwurfs, während die Arbeitnehmer aller öffentlichen Verwaltungen sowie aller Betriebe mit öffentlicher Rechtsform unter den Dritten Abschnitt des Entwurfs fallen. Diese Abgrenzung hat zur Folge, daß Arbeitnehmer in sog. Regiebetrieben, die in der Rechtsform einer juristischen Person des privaten Rechts geführt werden, als Arbeitnehmer im privaten Dienst gelten, während andererseits Arbeitnehmer eines ähnlichen Betriebes des gleichen wirtschaftlichen Tätigkeitsfeldes als Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst im Sinne des Entwurfs anzusehen sind, wenn dieser Betrieb von einer öffentlichen Verwaltung geführt wird. Trotz dieser unterschiedlichen Rechtsfolgen erscheint aus Gründen einer möglichst klaren Grenzziehung die Abgrenzung nach der Rechtsform des Betriebes als die geeignetste.

Für die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst sieht der Entwurf in § 41 folgende besondere Vorschriften vor, die den Belangen des öffentlichen Dienstes Rechnung tragen sollen:

1. Durch § 41 Nr. 1 wird dem Arbeitgeber anstelle der Möglichkeit der unbeschränkten oder beschränkten Inanspruchnahme der Diensterfindung als dritte Möglichkeit die Inanspruchnahme einer angemessenen Beteiligung an dem Ertrage der Diensterfindung seines Arbeitnehmers eingeräumt. Diese Regelung ist aus dem geltenden Recht übernommen. Damit soll den besonderen Erfordernissen, wie sie insbesondere für staatliche Forschungsinstitute und Materialprüfungsämter bestehen, Rechnung getragen werden. Bei der Mehrzahl dieser Anstalten liegen die Verhältnisse insofern

wesentlich anders als bei den privaten Betrieben und bei öffentlichen Verkehrsverwaltungen, als eine Auswertung der Dienst-erfindung eines Anstaltsangehörigen in der Anstalt selbst in den meisten Fällen nicht in Frage kommen wird. Eine Einflußnahme auf Erfindungen von Anstaltsangehörigen durch den Staat oder den sonstigen Anstaltsträger findet regelmäßig nur dann statt, wenn es sich bei der Erfindung um die Lösung von Aufgaben handelt, die im Auftrage des Staates oder des sonstigen Anstaltsträgers bearbeitet worden sind. Auch in diesen Fällen ist aber eine Inanspruchnahme der Dienst-erfindung selbst oder eines Nutzungsrechts mangels Verwertungsmöglichkeit für den Staat oder den sonstigen Anstaltsträger selbst zwecklos. Andererseits besteht ein öffentliches Interesse daran, einen Ersatz für die öffentlichen Gelder zu erlangen, die für die Entwicklung der Dienst-erfindung aufgewandt worden sind. Dies läßt sich zweckmäßig nur durch die Einräumung eines Beteiligungsrechts des Arbeitgebers am Ertrage der Dienst-erfindung erreichen.

2. § 41 Nr. 2 sieht vor, daß dem Arbeitnehmer einer öffentlichen Verwaltung oder eines öffentlichen Betriebes Beschränkungen hinsichtlich der Art der Verwertung auferlegt werden können. Diese ebenfalls im geltenden Recht bereits vorhandene Einschränkung beruht darauf, daß die Verwertung der Dienst-erfindung durch den Arbeitnehmer zu Konflikten zwischen seinen dienstlichen Pflichten und seinen wirtschaftlichen Vorteilen führen kann, insbesondere wenn die Verwertung in einer Form geschieht, bei der der Arbeitnehmer an dem weiteren Erfolg der Verwertung in Form von Lizenzabgaben interessiert bleibt. Ferner kann bei in staatlichem Auftrag gemachten Erfindungen ein öffentliches Interesse gegeben sein, daß die Erfindung nicht im Ausland verwertet wird. Die Beschränkung soll dem Arbeitnehmer allerdings nur durch allgemeine Anordnung, nicht für den einzelnen Fall, auferlegt werden können.
3. § 41 Nr. 3 trägt dem Umstand Rechnung, daß im Gegensatz zu dem privaten Dienst es im Bereich des öffentlichen Dienstes wenig Arbeitgeber gibt, die in Spitzenorganisationen zusammengeschlossen sind. Es kann deshalb nicht, wie in § 29 für den privaten Dienst vorgesehen, den Spitzen-

organisationen allein überlassen bleiben, Vorschlagslisten für Arbeitgeberbeisitzer dem Präsidenten des Patentamts einzureichen. Auf der anderen Seite müßte die Vorschlagsberechtigung aus praktischen Erwägungen auf einen nicht allzu großen Kreis begrenzt werden. Durch Ausdehnung des Vorschlagsrechts auf Bund und Länder ist für den öffentlichen Dienst Vorsorge getroffen worden, daß geeignete Persönlichkeiten als Arbeitgeberbeisitzer für alle Zweige des öffentlichen Dienstes benannt werden.

4. Nach § 41 Nr. 4 soll das im Zweiten Abschnitt des Entwurfs vorgesehene Schiedsverfahren dann nicht stattfinden, wenn in dem Bereich einer öffentlichen Verwaltung ein eigenes Schiedsverfahren bereits besteht, wie dies z. B. bei der Deutschen Bundesbahn der Fall ist, oder in Zukunft eingerichtet wird. Aus diesem Grunde sind die Vorschriften der §§ 29 bis 35 für nicht anwendbar erklärt worden. Nicht ausgeschlossen ist dagegen die Anwendbarkeit der Bestimmungen über das Festsetzungsverfahren vor der Schiedsstelle nach § 18 Abs. 3 und 4 des Entwurfs. Dieses Verfahren kann der eigenen Schiedsstelle einer öffentlichen Verwaltung deshalb nicht übertragen werden, weil diese Schiedsstelle als Organ ihrer Verwaltung der erforderlichen Unabhängigkeit und Selbständigkeit als der Wesensfordernisse einer mit Entscheidungsbefugnis versehenen Schiedsstelle entbehren würde. Das Festsetzungsverfahren kann deshalb auch für Arbeitgeber und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes nur vor der beim Patentamt errichteten Schiedsstelle stattfinden.

#### Zu § 42 (Beamte)

Zu den Beamten im Sinne dieser Vorschrift gehören sowohl die Beamten des Bundes als auch der Länder und der sonstigen öffentlich-rechtlichen Körperschaften. Hinsichtlich der von ihnen gemachten Erfindungen unterliegen sie denselben Vorschriften wie die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Insbesondere finden auch die Vorbehalte des § 41 Nr. 1 bis 4 auf die Beamten Anwendung. Dadurch, daß nur die entsprechende Anwendung dieser Vorschriften ausgesprochen ist, soll keine materielle Änderung der vorgesehenen Regelung erreicht, sondern nur terminologisch klargestellt werden, daß der Beamte in keinem Arbeitsverhältnis steht.

Im Gegensatz zu § 41 sind in § 42 des Entwurfs die technischen Verbesserungsvorschläge nicht erwähnt. Dies beruht darauf, daß der Entwurf in § 19 die Behandlung der technischen Verbesserungsvorschläge der Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung überläßt. Für Beamte ist eine derartige Regelung nicht möglich, da es im Beamtenrecht Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen nicht gibt.

Die im geltenden Recht (§ 11 Abs. 5 Satz 2 der Durchführungsverordnung 1943) enthaltene ausdrückliche Bestimmung, daß die Pflichten des Beamten aus dem Beamtenrecht unberührt bleiben, ist in den Entwurf nicht übernommen worden. Sofern dieser Bestimmung die Bedeutung zukommen sollte, daß durch das allgemeine Beamtenrecht Erfindungen von Beamten gegenüber der im Entwurf für Erfindungen von Arbeitnehmern vorgesehenen Regelung Einschränkungen unterliegen, steht dies in Widerspruch zu den Absichten des Entwurfs. Sofern die Bestimmung aber nur zum Ausdruck bringen sollte, daß durch die Sonderregelung des Erfinderrechts die allgemeinen beamtenrechtlichen Grundsätze — wie z. B. das besondere Treueverhältnis zwischen Beamten und Dienstherrn, die Verpflichtung des Beamten, seine ganze Arbeitskraft dem Dienstherrn zur Verfügung zu stellen — unverändert bleiben, ist sie infolge der Verweisung auf die Vorschriften für Arbeitnehmer im privaten Dienst und damit auch auf § 24 des Entwurfs über die unberührt bleibenden Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis (Dienstverhältnis) entbehrlich geworden.

**Zu § 43 (Besondere Bestimmungen für Erfindungen von Hochschullehrern und Hochschulassistenten)**

Das geltende Recht enthält keine besonderen Bestimmungen für Erfindungen von Hochschullehrern und Hochschulassistenten. Dennoch ist bereits bisher bei den Universitäten und Hochschulen stets von dem Grundsatz der freien Verfügungsbefugnis des Erfinders ausgegangen worden. Dieser Grundsatz hat sich bewährt und soll auch weiterhin aufrechterhalten bleiben.

§ 43 des Entwurfs sieht in Abs. 1 vor, daß Erfindungen von Professoren, Dozenten und wissenschaftlichen Assistenten bei den wissenschaftlichen Hochschulen freie Erfindungen sind und auch nicht den Beschränkungen der §§ 17 und 18 des Entwurfs (Mitteilungspflicht und Anbieterspflicht) unterliegen.

Die Gründe für die Freistellung der Erfindungen von Hochschullehrern und Hochschulassistenten von allen Beschränkungen des Entwurfs treffen allerdings nur für solche Erfindungen zu, die von diesen Personen in ihrer Eigenschaft als Hochschullehrer oder Hochschulassistenten gemacht worden sind. Denn den Hochschullehrern ist nur in dieser Eigenschaft die Freiheit von Lehre und Forschung garantiert, und auch bei den Hochschulassistenten erscheint die Gewährung einer freien Verfügungsbefugnis nur für diejenigen Erfindungen gerechtfertigt, die von ihnen in Ausübung ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit an der wissenschaftlichen Hochschule gemacht werden. Dies wird in § 43 Abs. 1 ausdrücklich klargestellt. Erfindungen, die von Hochschullehrern und Hochschulassistenten in ihrer Eigenschaft als Angehörige eines Betriebes oder einer öffentlichen Verwaltung gemacht worden sind, werden von der Sondervorschrift des § 43 nicht erfaßt.

Diese Sondervorschrift kommt nur solchen Professoren, Dozenten und Assistenten bei den wissenschaftlichen Hochschulen zugute, die im öffentlichen Dienst stehen. Denn § 43 des Entwurfs stellt lediglich eine Ausnahmvorschrift gegenüber den §§ 41 und 42 dar und bezieht sich nicht auf solche in der Forschung tätige Personen, die etwa ein Hochschullehrer selbst zu seiner privaten Unterstützung als Mitarbeiter herangezogen hat. Für diese Personen gelten vielmehr die Vorschriften über Erfindungen von Arbeitnehmern im privaten Dienst.

Wissenschaftliche Assistenten bei den wissenschaftlichen Hochschulen im Sinne des Abs. 1 sind auch die ihnen nach § 10 Abs. 1 der Reichsassistentenordnung vom 1. Januar 1940 (Amtsblatt des Reichsministers für Wissenschaft, Erziehung und Volksbildung S. 70) gleichgestellten Oberassistenten, Oberärzte und Obergeringenieure. Denn auch bei diesen Personen liegen die gleichen Umstände vor, die eine Privilegierung der Erfindungen der wissenschaftlichen Assistenten rechtfertigen. Dagegen gehören zu den wissenschaftlichen Assistenten im Sinne des Abs. 1 nicht die ihnen nach der Diätenordnung für die außerplanmäßigen Professoren, Dozenten und wissenschaftlichen Assistenten in der Fassung des § 2 des Zweiten Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des Besoldungsrechts vom 20. August 1952 (BGBl. I S. 582) lediglich besoldungsrechtlich gleichstehenden Beamten

bei den wissenschaftlichen Hochschulen. Für die dort aufgeführten Prosektoren, Lektoren und Apotheker bei den wissenschaftlichen Hochschulen gelten somit die allgemeinen Vorschriften über Erfindungen von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst, da die Einbeziehung dieses Personenkreises in die Sonderregelung des § 43 lediglich auf Grund ihrer besoldungsrechtlichen Gleichstellung mit den wissenschaftlichen Assistenten nicht gerechtfertigt erscheint.

Eine Einschränkung der Befugnis, über Erfindungen von Hochschullehrern und Hochschulassistenten frei zu verfügen, sieht § 43 Abs. 2 des Entwurfs lediglich für den Fall vor, daß der Dienstherr für Forschungsarbeiten, die zu der Erfindung geführt haben, besondere Mittel aufgewendet hat. Hier soll der Dienstherr berechtigt sein, eine angemessene Beteiligung am Ertrage der Erfindung zu beanspruchen. Unter besonderen Mitteln im Sinne dieser Bestimmung sind nicht die allgemeinen Haushaltsmittel, sondern nur solche Mittel zu verstehen, die der Hochschule für den besonderen Forschungszweck zur Verfügung gestellt worden sind. Auch wenn der Hochschule im Rahmen ihres Haushaltsplans oder auch außerhalb dieses Rahmens nur allgemein für Forschungszwecke Mittel zugeteilt worden sind, reicht dies für die Entstehung des Anspruchs des Dienstherrn auf angemessene Beteiligung am Ertrage der Erfindung nicht aus. Erforderlich ist vielmehr, daß die Mittel für einen konkret bestimmten Forschungszweck zur Verfügung gestellt worden sind.

Der Ertrag aus der Beteiligung des Dienstherrn darf andererseits die Höhe der aufgewendeten Mittel nicht übersteigen. Es erscheint nicht gerechtfertigt, den Dienstherrn über die von ihm aufgewendeten Mittel hinaus an dem Ertrage der geistigen Leistung des in der Forschung tätigen Hochschullehrers oder -Assistenten zu beteiligen.

Abgesehen von seinem Anspruch auf angemessene Beteiligung am Ertrage der Erfindung bis zur Höhe der von ihm aufgewendeten besonderen Mittel steht dem Dienstherrn nach dem Entwurf kraft Gesetzes kein Recht an der Erfindung des Hochschullehrers oder des Hochschulassistenten zu. Er kann aber nach § 43 Abs. 1 Satz 2 des Entwurfs mit dem Hochschullehrer oder Hochschulassistenten vorab Vereinbarungen treffen, die ihm weitergehende Rechte an der Erfindung einräumen und ihm insbesondere auch eine höhere Beteiligung am Ertrage der Erfindung

sichern, als es der Höhe der von ihm aufgewendeten Mittel entspricht. Denn in § 43 Abs. 1 Satz 2 sind nicht nur die §§ 17 und 18 über die Mitteilungs- und Anbieterspflicht, sondern auch die Bestimmungen des § 21 über die Unabdingbarkeit der Vorschriften des Entwurfs auf Erfindungen von Hochschullehrern und Hochschulassistenten für unanwendbar erklärt worden. Dies rechtfertigt sich daraus, daß Hochschullehrer und Hochschulassistenten hinsichtlich der von ihnen gemachten Erfindungen grundsätzlich von allen nach dem Entwurf vorgesehenen Beschränkungen freigestellt werden. Sie sollen nicht gehindert sein, mit dem Dienstherrn über die Erfindung Vereinbarungen zu treffen, die im einzelnen Fall Einschränkungen der ihnen kraft Gesetzes zustehenden freien Verfügungsbefugnis zum Inhalt haben. Hochschullehrer und Hochschulassistenten sollen ihrem Dienstherrn hinsichtlich ihrer Erfindungen wie freie Erfinder gegenüberstehen und in freier Vereinbarung mit dem Dienstherrn auch jede Abrede treffen können, die nicht offenbar unbillig ist. Für ein Verbot der vorherigen Abdingung der Vorschriften des Entwurfs bleibt bei dieser Sachlage kein Raum.

## VIERTER ABSCHNITT

### Übergangs- und Schlußbestimmungen

**Zu § 44 (Erfindungen vor Inkrafttreten des Gesetzes)**

Die gegenüber dem geltenden Recht geänderten Bestimmungen lassen es notwendig erscheinen, gesetzlich festzulegen, auf welche bereits vor Inkrafttreten des Entwurfs vollendeten Erfindungen und in welchem Umfange das neue Recht anzuwenden ist. Es lag nahe, die neue Regelung auf alle Erfindungen anzuwenden, die seit dem Inkrafttreten des geltenden Rechts und vor dem Inkrafttreten des Entwurfs vollendet worden sind.

Dies wird durch § 44 Abs. 1 als Grundsatz ausgesprochen. Es war jedoch zu berücksichtigen, daß sich die Abgrenzung des Begriffs „Diensterfindung“ nach dem bisherigen Recht mit der des Entwurfs nicht deckt; insbesondere fielen nur gebrauchsmusterfähige Erfindungen bisher nicht unter diesen Begriff. Diese mit rückwirkender Kraft dem Inanspruchnahmerecht und damit auch der Vergütungs- und Anmeldepflicht zu unterwerfen,

liegt kein Anlaß vor. Daher ist in § 44 Abs. 1 vorgesehen, daß für Erfindungen, die vor Inkrafttreten des Entwurfs gemacht worden sind, es für die Inanspruchnahme und ihre Voraussetzungen bei den bisher geltenden Vorschriften verbleibt und Erfindungen, die nur gebrauchsmusterfähig und vor Inkrafttreten des Entwurfs bereits in Anspruch genommen worden sind, nicht der Vergütungs- und Anmeldepflicht unterliegen.

§ 44 soll aber auch eine Schlechterstellung für diejenigen Erfindungen verhindern, die bereits vor Inkrafttreten des geltenden Rechts vollendet worden sind. Auf diese Erfindungen sind nach § 13 Abs. 1 Satz 2 der Durchführungsverordnung 1943 die Vergütungsvorschriften dieser Durchführungsverordnung anzuwenden, wenn das ehemalige Hauptamt der Technik erklärt hatte, daß die bisherige Behandlung der Vergütung in besonderem Maße unbefriedigend sei. Für die Fälle, in denen eine derartige Erklärung vom Hauptamt der Technik oder nach dessen Wegfall an seiner Stelle von einem ordentlichen Gericht abgegeben worden ist, bedarf es keiner ausdrücklichen Regelung, da in diesen Fällen der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers bereits entstanden ist und vom Arbeitnehmer geltend gemacht werden kann. In den Fällen aber, in denen die Erklärung noch nicht vorliegt, würde durch die in § 46 des Entwurfs vorgesehene Aufhebung der Durchführungsverordnung 1943 eine unbillige und nicht gerechtfertigte Benachteiligung der Erfinder eintreten, da nach uneingeschränkter Aufhebung der Durchführungsverordnung 1943 eine gesetzliche Grundlage für die nachträgliche Abgabe der Erklärung über die in besonderem Maße unbefriedigende Behandlung der Vergütung nicht mehr vorhanden wäre. Aus diesem Grunde sieht § 44 Abs. 2 des Entwurfs vor, daß auch in diesen Fällen die Vorschriften des Entwurfs nach Maßgabe des § 44 Abs. 1 anzuwenden sind und daß für die Abgabe der Erklärung über die unbefriedigende Behandlung der Vergütung die Schiedsstelle zuständig ist. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist ferner vorgesehen, daß die Erklärung nicht mehr abgegeben werden kann, wenn das auf die Erfindung erteilte Patent erloschen ist.

Für nur gebrauchsmusterfähige Erfindungen hat die Übergangsvorschrift des § 44 Abs. 2 keine Bedeutung, da für sie nach der Durchführungsverordnung 1943 eine Vergütungspflicht nicht besteht.

#### Zu § 45 (Durchführungsbestimmungen)

Das für die Erweiterung der Besetzung der Schiedsstelle in § 29 Abs. 4 vorgesehene Verfahren konnte dort nur in den Grundzügen festgelegt werden. Die Einzelheiten müssen Durchführungsbestimmungen vorbehalten bleiben, die von dem Bundesminister der Justiz im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Arbeit zu erlassen sind.

In diesen Durchführungsbestimmungen werden in Anlehnung an die Vorschriften des Arbeitsgerichtsgesetzes über die Beisitzer bei den Arbeitsgerichten (§§ 21 bis 28) sowie unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Patentrechts die Voraussetzungen näher festgelegt werden, die diejenigen Personen erfüllen müssen, die als Beisitzer aus Kreisen der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer für die Schiedsstelle vorgeschlagen werden. Ferner werden die Durchführungsbestimmungen die Entschädigungen zu regeln haben, die diese Beisitzer für ihre Tätigkeit bei der Schiedsstelle beanspruchen können.

#### Zu § 46 (Außerkräfttreten von Vorschriften)

In dieser Bestimmung ist die Aufhebung derjenigen Vorschriften vorgesehen, die durch das Inkrafttreten des Entwurfs gegenstandslos werden. In der Fassung des § 46 ist darauf Rücksicht genommen, daß Teile der Vorschriften, die aufgehoben werden, bereits früher außer Kraft getreten sind.

Nicht außer Kraft treten sollen die Richtlinien für die Vergütung von Gefolgschaftsmitgliedern vom 10. Oktober 1944 (RAnz. Nr. 271 vom 5. Dezember 1944). Diese bleiben, soweit sie nicht durch die Neuregelung des Entwurfs gegenstandslos geworden sind, somit weiter in Kraft, bis sie durch die in § 10 des Entwurfs vorgesehenen Richtlinien des Bundesministers für Arbeit ersetzt werden.

#### Zu § 47 (Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes)

Durch § 40 wird die Zuständigkeitsregelung des geltenden Arbeitsgerichtsgesetzes vom 3. September 1953 (BGBl. I S. 1267) für Rechtsstreitigkeiten über Erfindungen eines Arbeitnehmers geändert. Aus Gründen der Klarstellung sieht deshalb § 47 Abs. 1 des Entwurfs eine ausdrückliche Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes im Sinne der in § 40 des Entwurfs vorgesehenen Zuständigkeitsregelung vor.

In § 47 Abs. 2 wird bestimmt, daß die neue Zuständigkeitsregelung erst für künftige Rechtsstreitigkeiten gilt, während es für bereits anhängige Rechtsstreitigkeiten bei der bisherigen Regelung verbleibt.

**Zu § 48 (Besondere Bestimmungen für Berlin)**

Diese Bestimmung enthält in Absatz 1 die übliche Berlin-Klausel.

In den Absätzen 2 bis 5 ist die Errichtung einer weiteren Schiedsstelle bei der Dienststelle Berlin des Deutschen Patentamts für Streitfälle mit Arbeitnehmern vorgesehen, die ihren Wohnsitz in Berlin haben. Die Ein-

richtung dieser Schiedsstelle soll den besonderen Verhältnissen Berlins Rechnung tragen.

**Zu § 49 (Inkrafttreten)**

Der Entwurf hat nicht die übliche Formulierung gewählt, nach der das Gesetz mit dem auf seine Verkündung folgenden Tage in Kraft tritt. Im Hinblick auf die Bedeutung des Gesetzes erscheint es zweckmäßig, den interessierten Kreisen Zeit zu geben, sich mit den neuen Bestimmungen des Gesetzes vertraut zu machen. Vorgeschlagen wird daher, das Gesetz erst etwa drei Monate nach Verkündung in Kraft treten zu lassen.

**Anlage zur Begründung**

**Änderungen des Entwurfs (Entwurf II) gegenüber dem Entwurf eines Gesetzes über Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten**

**- Drucksache Nr. 3343 der 1. Wahlperiode - (Entwurf I)**

Entwurf II	Entwurf I	Änderungen des Entwurfs II gegenüber dem Entwurf I
§ 1	§ 1	Die technischen Verbesserungsvorschläge sind nicht mehr aufgeführt, da deren Behandlung nach § 19 des Entwurfs II der Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung überlassen wird.
§ 2	§ 2	Nur redaktionelle Änderungen.
§ 3	§ 3	Nur redaktionelle Änderungen.
§ 4	§ 4	Abs. 1 ist nur redaktionell geändert. § 4 Abs. 3 des Entwurfs I wird entsprechend einem Vorschlag des Bundesrates (Nr. 8 der Anlage 2 der Drucksache Nr. 3343) § 4 Abs. 1 Satz 3. Abs. 2 unverändert. Abs. 3 bestimmt aus Gründen der Rechtssicherheit, von welchem Zeitpunkt an eine nichtordnungsgemäße Meldung als ordnungsgemäß gilt (Vorschlag des Bundesrates Nr. 7 der Anlage 2 der Drucksache Nr. 3343).
§ 5	§ 5	Das Recht zur nur beschränkten Inanspruchnahme der Diensterfindung wird auf alle Diensterfindungen ausgedehnt. Die Vergütung der nur beschränkt in Anspruch genommenen Diensterfindungen wird durch § 9 gewährleistet.

Entwurf II	Entwurf I	Änderungen des Entwurfs II gegenüber dem Entwurf I
§ 6	§ 6	<p>Abs. 1 unverändert.</p> <p>In Abs. 2 wird das Benutzungsrecht des Arbeitgebers im Hinblick auf die nunmehr unbeschränkte Zulassung der beschränkten Inanspruchnahme der Dienstervindung auf alle Benutzungsarten ausgedehnt.</p> <p>Abs. 3 unverändert.</p>
§ 7	§ 7	Nur redaktionelle Änderungen.
§ 8	§ 8	Regelung des Vergütungsanspruchs bei unbeschränkter Inanspruchnahme.
§ 9	keine entsprechende Vorschrift	Regelung des Vergütungsanspruchs bei beschränkter Inanspruchnahme.
§ 10	§ 8 Abs. 3	Nur redaktionelle Änderungen.
§ 11	§ 9	<p>Genauere Regelung und redaktionelle Änderungen.</p> <p>In § 11 Abs. 6 ist ein Vorschlag des Bundesrates (Nr. 12 a der Anlage 2 zur Drucksache Nr. 3343) berücksichtigt.</p>
§ 12	§ 10	<p>Abs. 1 bis 3 sind redaktionell geändert, Abs. 1 ist außerdem genauer geregelt.</p> <p>In Abs. 4 wird klargestellt, daß die Rechte aus der Anmeldung auf den Arbeitnehmer übergehen, wenn der Arbeitgeber eine frei gewordene Dienstervindung bereits zur Erteilung eines Schutzrechts angemeldet hatte.</p>
§ 13	§ 11	Nur redaktionelle Änderungen unter Berücksichtigung von Vorschlägen des Bundesrates (Nr. 15 und 16 der Anlage 2 der Drucksache Nr. 3343).
§ 14	§ 12	Unverändert.
§ 15	§ 13	Das Recht zur Aufgabe wird auf Schutzrechtanmeldungen ausgedehnt. Eine Pflicht des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer die Übertragung des Rechts anzubieten, entfällt, wenn der Arbeitgeber den Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers erfüllt hat.
§ 16	§ 14	<p>Abs. 1 und 2 sind nur redaktionell geändert.</p> <p>Abs. 3 regelt entsprechend einem Vorschlag des Bundesrates (Nr. 17 der Anlage 2 zur Drucksache Nr. 3343) den Fall, daß der Arbeitgeber die Gebrauchsmusterfähigkeit einer Dienstervindung nicht anerkennt.</p> <p>Abs. 4 des Entwurfs II entspricht dem Abs. 3 des Entwurfs I und berücksichtigt die Änderungsvorschläge des Bundesrates (Nr. 18 und 19 der Anlage 2 zur Drucksache Nr. 3343).</p>
§ 17	§ 15	<p>Abs. 1 und 2 sind nur redaktionell geändert.</p> <p>Nach Abs. 3 entfällt die Mitteilungspflicht, wenn die Erfindung offensichtlich im Arbeitsbereich des Betriebes des Arbeitgebers nicht verwendbar ist.</p>



Entwurf II	Entwurf I	Änderungen des Entwurfs II gegenüber dem Entwurf I
§ 18	§ 16	<p>Abs. 1 ist nur redaktionell geändert.</p> <p>Abs. 2 unverändert.</p> <p>In Abs. 3 ist anstelle des Patentamts die Schiedsstelle vorgesehen, um deren Erfahrungen in der Festsetzung der Vertragsbedingungen auszunutzen.</p> <p>Abs. 4 trifft eine Regelung für den Fall der wesentlichen Änderung von Umständen, die für die festgesetzten Bedingungen maßgebend waren.</p>
§ 19	§ 17	<p>Der Entwurf II sieht von einer gesetzlichen Regelung der technischen Verbesserungsvorschläge ab und überläßt die Behandlung der technischen Verbesserungsvorschläge der Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung, um nicht die technischen Verbesserungsvorschläge gegenüber den sonstigen Verbesserungsvorschlägen zu bevorzugen.</p>
§ 20	§ 18	Unverändert.
§ 21	§ 19	<p>Abs. 1 und 2 sind nur redaktionell geändert.</p> <p>Abs. 3 des Entwurfs I wird § 22 Abs. 2 des Entwurfs II.</p>
§ 22	keine entsprechende Vorschrift	<p>In dieser Bestimmung ist vorgesehen, daß offenbar unbillige Vereinbarungen oder Festsetzungen unwirksam sind.</p>
§ 23	§ 20	Nur redaktionelle Änderungen.
§ 24	keine entsprechende Vorschrift	<p>Diese Vorschrift stellt klar, daß die Verpflichtungen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis unberührt bleiben.</p>
§ 25	§ 21	Nur redaktionelle Änderungen.
§ 26	§ 22	Nur redaktionelle Änderungen.
§ 27	§ 23	Unverändert.
§ 28	§ 24	Nur redaktionelle Änderung.
§ 29	§ 25	<p>Abs. 1 bis 4 sind nur redaktionell geändert.</p> <p>Nach Abs. 5 sollen Beisitzer nur aus der Vorschlagsliste solcher Organisationen ausgewählt werden, denen der Beteiligte angehört.</p>
§ 30	§ 26	Nur redaktionelle Änderung.
§ 31	§ 27	Nur redaktionelle Änderung.
§ 32	§ 28	<p>Zur Vertretung vor der Schiedsstelle sollen auch die in § 11 des Arbeitsgerichtsgesetzes genannten Verbandsvertreter berechtigt sein.</p>
§ 33	§ 29	<p>Abs. 1 und 2 unverändert.</p> <p>Abs. 3 Satz 2 des Entwurfs I wird § 34 Abs. 2 des Entwurfs II.</p>

Entwurf II	Entwurf I	Änderungen des Entwurfs II gegenüber dem Entwurf I
§ 34	keine entsprechende Vorschrift	In dieser Vorschrift sind die Fälle der erfolglosen Beendigung des Schiedsverfahrens zusammengefaßt.
§ 35	§ 30	Unverändert.
§ 36	keine entsprechende Vorschrift	Diese Vorschrift enthält besondere Bestimmungen für das Festsetzungsverfahren vor der Schiedsstelle.
§ 37	§ 31	Unverändert bis auf eine redaktionelle Änderung in Abs. 2 Nr. 1.
§ 38	keine entsprechende Vorschrift	Diese Vorschrift läßt bei Vergütungsklagen einen unbestimmten Klageantrag ausdrücklich zu. Sie entspricht einem Vorschlag des Bundesrates (Nr. 25 der Anlage 2 zur Drucksache Nr. 3343).
§ 39	keine entsprechende Vorschrift	Diese Vorschrift läßt gegen die Entscheidung der Schiedsstelle im Festsetzungsverfahren den Antrag auf gerichtliche Entscheidung zu. Dies geschieht mit Rücksicht darauf, daß die Schiedsstelle als Verwaltungsstelle entscheidet.
§ 40	§ 32	Nur redaktionelle Änderungen.
§ 41	§ 33	<p>§ 33 Nr. 1 des Entwurfs I ist gestrichen, weil der Entwurf II auch für Privatbetriebe die beschränkte Inanspruchnahme für alle Dienstleistungen zuläßt.</p> <p>In § 41 Nr. 2 des Entwurfs II ist vorgesehen, daß die Beschränkungen den Angehörigen des öffentlichen Dienstes nur durch allgemeine Anordnung auferlegt werden können. Im übrigen nur redaktionelle Änderungen.</p>
§ 42	§ 34	Nur redaktionelle Änderungen.
§ 43	keine entsprechende Vorschrift	Diese Vorschrift enthält entsprechend einem Vorschlag des Bundesrates (Nr. 28 der Anlage 2 zur Drucksache Nr. 3343) besondere Bestimmungen für Erfindungen von Hochschullehrern und Hochschulassistenten.
keine entsprechende Vorschrift	§ 35	In dieser Vorschrift war die entsprechende Anwendung der Vorschriften des Entwurfs auf Erfindungen von gesetzlichen Vertretern juristischer Personen vorgesehen. Eine derartige Vorschrift erscheint jedoch weder zweckmäßig noch erforderlich (vgl. die Begründung zu § 1).
§ 44	§ 36	<p>Abs. 1 ist nur redaktionell geändert.</p> <p>In Abs. 2 ist sichergestellt, daß für die vor dem 22. Juli 1942 gemachten Erfindungen keine Verschlechterung der Rechtslage eintritt.</p>
	§ 37	Diese Vorschrift des Entwurfs I wird § 47 Abs. 2 des Entwurfs II.

Entwurf II	Entwurf I	Änderungen des Entwurfs II gegenüber dem Entwurf I
§ 45	§ 39	Anstelle der Bundesregierung soll der Bundesminister der Justiz zum Erlaß der erforderlichen Durchführungsbestimmungen ermächtigt werden.
§ 46	§ 40	Unverändert.
§ 47 Abs. 1	keine entsprechende Vorschrift	Im Hinblick auf die besondere Zuständigkeitsregelung in § 40 des Entwurfs II erscheint eine ausdrückliche Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes zweckmäßig.
§ 47 Abs. 2	§ 37	Unverändert.
§ 48	§ 38	Die Vorschrift enthält in Abs. 1 die neue Berlin-Klausel. In den Absätzen 2 bis 5 wird für die Einrichtung einer besonderen Schiedsstelle für Berlin Vorsorge getroffen.
§ 49	§ 41	Unverändert.

## Änderungsvorschläge des Bundesrates

1. Die Eingangsworte sind wie folgt zu fassen:  
„Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:“.

### Begründung

Das Gesetz in der Fassung des Entwurfs bedarf schon wegen der in seinem § 47 vorgesehenen förmlichen Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes der Zustimmung des Bundesrates. Das Arbeitsgerichtsgesetz vom 3. September 1953 (BGBl. I S. 1267) ist ein Zustimmungsgesetz. Änderungen eines solchen Gesetzes bedürfen wiederum der Zustimmung des Bundesrates.

2. Zu § 5 Abs. 2

§ 5 Abs. 2 ist wie folgt zu fassen:

„(2) Die Inanspruchnahme erfolgt durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitnehmer. Die Erklärung soll so bald wie möglich abgegeben werden, sie ist spätestens bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Eingang der ordnungsgemäßen Meldung (§ 4 Abs. 2 und 3) abzugeben.“

### Begründung

Durch diese Änderung soll klargestellt werden, daß nur die 6-Monats-Frist eine Ausschlußfrist ist, daß aber eine Erklärung, die innerhalb der 6-Monats-Frist nicht „so bald wie möglich“ abgegeben wird, nicht als verspätet angesehen werden kann.

3. Zu § 9 Abs. 1

§ 9 Abs. 1 ist wie folgt zu fassen:

„(1) Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung, sobald der Arbeitgeber die Dienstleistung beschränkt in Anspruch genommen hat. Der Arbeitnehmer hat dann keinen Anspruch auf Vergütung, wenn der Arbeitgeber die Dienstleistung nicht benutzt und die anderweitige Ver-

wertung der Dienstleistung durch das Benutzungsrecht des Arbeitgebers nicht oder nur unwesentlich erschwert wird. § 8 Abs. 2 ist entsprechend anzuwenden.“

### Begründung

Es erscheint unbillig, dem Arbeitnehmer im Grundsatz dann keinen Anspruch auf Vergütung bei einer beschränkten Inanspruchnahme zu geben, wenn der Arbeitgeber die Dienstleistung nicht benutzt. Es erscheint vielmehr richtig, eine Regelung zu treffen, wie oben vorgeschlagen, nach der grundsätzlich der Arbeitnehmer im Falle der Nichtbenutzung der Dienstleistung durch den Arbeitgeber eine Vergütung erhält. Dadurch kann auch verhütet werden, daß der Arbeitgeber eine beschränkte Inanspruchnahme — in der Regel ohne eine Vergütung zahlen zu müssen — verlangt, obwohl er von vornherein die Absicht hat, die Dienstleistung nicht zu benutzen.

4. Zu § 11 Abs. 3 Satz 2

In § 11 Abs. 3 Satz 2 am Ende sind die Worte „nach Aufnahme der Benutzung“ zu ersetzen durch die Worte „nach Inanspruchnahme“.

### Begründung

Diese Änderung ist bedingt durch die Neufassung des § 9 Abs. 1 (vgl. Nr. 3).

5. Zu § 12 Abs. 3

In § 12 Abs. 3 ist nach den Worten „innerhalb einer ihm vom Arbeitnehmer gesetzten“ einzufügen das Wort „angemessenen“.

### Begründung

Klarstellung.

6. Zu § 17 Abs. 3

In § 17 Abs. 3 sind nach den Worten „Eine Verpflichtung zur Mitteilung“ die Worte einzufügen „freier Erfindungen“.

B e g r ü n d u n g  
Klarstellung.

**7. Zu § 25 Abs. 1**

In § 25 Abs. 1 am Ende sind die Worte anzufügen: „, soweit im Gesetz nichts anderes bestimmt ist.“

B e g r ü n d u n g  
Klarstellung im Hinblick auf § 18 Abs. 2.

**8. Zu §§ 18, 36, 39**

- a) In § 18 Abs. 3 sind die Worte „die Schiedsstelle (§ 28)“ zu ersetzen durch die Worte „das Gericht“;
- b) in § 18 Abs. 4 sind die Worte „bei der Schiedsstelle“ zu streichen;
- c) die §§ 36 und 39 sind ersatzlos zu streichen.

B e g r ü n d u n g  
In § 39 des Entwurfs fehlen Vorschriften, die Bestimmungen darüber treffen, welches Verfahren im einzelnen angewandt werden soll. Die Schwierigkeiten, die sich dadurch ergeben, können am besten dadurch ausgeräumt werden, daß man die im Entwurf vorgesehene Unterschiedlichkeit des Verfahrens der Schiedsstelle (vgl. § 18

Abs. 3 und 4 mit § 39 und §§ 27 ff.) beseitigt. Dadurch wird § 39 entbehrlich. Das ist auch unbedenklich, denn es erscheint angesichts der Sachlage nicht unbedingt geboten, das Festsetzungsverfahren der Schiedsstelle gemäß § 18 Abs. 3 und 4 dem Verfahren des § 14 „Patentgesetz“ anzugleichen, wie es in dem Entwurf geschieht. Die Vorschaltung der Schiedsstelle bleibt nach Maßgabe des § 37 des Entwurfs unberührt.

**9. Zu § 45**

In § 45 Satz 1 am Ende sind nach dem Wort „Durchführungsbestimmungen“ einzufügen die Worte „durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates“.

B e g r ü n d u n g

Die nach § 45 Satz 1 in Frage kommenden Durchführungsbestimmungen können nur als Rechtsverordnung erlassen werden. Da das Gesetz ein Zustimmungsgesetz ist (vgl. Nr. 1), bedürfen auch Rechtsverordnungen auf Grund dieses Gesetzes der Zustimmung des Bundesrates. Dies sollte ausdrücklich gesagt werden, um Mißverständnisse zu vermeiden. Die Zustimmungsbedürftigkeit der Verordnung nach § 45 Satz 1 ergibt sich auch aus Art. 80 Abs. 2 GG letzte Alternative.

## Stellungnahme der Bundesregierung zu den Änderungsvorschlägen des Bundesrates

Der Bundesrat hat mehrere Änderungen des Entwurfs eines Gesetzes über Erfindungen von Arbeitnehmern und Beamten vorgeschlagen, ohne jedoch die Vorlage der Bundesregierung in ihrem Aufbau und in ihren Grundsätzen zu verändern. Die Bundesregierung nimmt zu den Änderungsvorschlägen des Bundesrates wie folgt Stellung:

1. Die Bundesregierung stimmt den Änderungsvorschlägen des Bundesrates zu Nr. 2 und 5 bis 8 zu.
2. Den Änderungsvorschlägen des Bundesrates zu Nr. 1, 3, 4 und 9 vermag sich die Bundesregierung aus folgenden Gründen nicht anzuschließen:

a) Zu Nr. 1 und Nr. 9

Der Bundesrat ist der Auffassung, daß das Gesetz in der Fassung des Entwurfs schon wegen der in § 47 vorgesehenen förmlichen Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes seiner Zustimmung bedürfe. Diese Auffassung wird von der Bundesregierung nicht geteilt. Die Bundesregierung hat seit jeher die Auffassung vertreten, daß die Änderung eines Gesetzes, das mit Zustimmung des Bundesrates erlassen worden ist, nur dann der Zustimmung des Bundesrates bedarf, wenn eine Vorschrift geändert wird, welche das Erfordernis der Zustimmung des Bundesrates zu dem älteren Gesetz begründet hat oder mit einer solchen Vorschrift in untrennbarem Zusammenhang steht. Dies aber ist bei der in § 47 des Entwurfs vorgesehenen Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes nicht der Fall.

Die Bundesregierung vermag auch nicht zu erkennen, aus welchen sonstigen Vorschriften des Entwurfs die Zustim-

mungsbedürftigkeit hergeleitet werden könnte.

Da der Entwurf nach Auffassung der Bundesregierung nicht der Zustimmung des Bundesrates bedarf, vermag sich die Bundesregierung auch dem Vorschlag des Bundesrates zu Nr. 9, den Erlaß der erforderlichen Rechtsverordnungen zur Durchführung des Gesetzes an die Zustimmung des Bundesrates zu binden, nicht anzuschließen.

b) Zu Nr. 3 und Nr. 4

Die Bundesregierung verkennt nicht, daß es das Bestreben des Bundesrates ist, durch die Änderungsvorschläge zu § 9 Abs. 1 und § 11 Abs. 3 Satz 2 die Rechtsstellung des Arbeitnehmers zu verbessern, soweit es sich um dessen Anspruch auf angemessene Vergütung handelt. Die Bundesregierung ist jedoch der Auffassung, daß der Handhabung der vom Bundesrat vorgeschlagenen Bestimmungen praktische Schwierigkeiten entgegenstehen, die den vom Bundesrat mit den Änderungsvorschlägen beabsichtigten Erfolg nicht eintreten lassen.

Die Änderungsvorschläge des Bundesrates zu Nr. 3 und 4 treffen lediglich für den Fall der Nichtbenutzung der Erfindung durch den Arbeitgeber nach beschränkter Inanspruchnahme eine vom Regierungsentwurf abweichende Regelung. Der Regierungsentwurf geht davon aus, daß der Arbeitgeber im Falle der Nichtbenutzung der Erfindung grundsätzlich keine Vergütung zu zahlen braucht und ein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers nur dann entsteht, wenn das Benutzungsrecht die anderweitige Verwertung der Dienst-

erfindung durch den Arbeitnehmer unbillig erschwert. Demgegenüber soll nach dem Vorschlag des Bundesrates zu Nr. 3 umgekehrt der Arbeitgeber auch im Falle der Nichtbenutzung der Erfindung grundsätzlich zur Zahlung einer Vergütung verpflichtet sein und nur dann von dieser Verpflichtung frei werden, wenn die anderweitige Verwertung der Dienstleistung durch das Benutzungsrecht des Arbeitgebers nicht oder nur unwesentlich erschwert wird. Nach dem Vorschlag des Bundesrates zu Nr. 4 hat der Arbeitgeber die bei Nichtbenutzung der Erfindung zu zahlende Vergütung spätestens bis zum Ablauf von drei Monaten nach Erklärung der beschränkten Inanspruchnahme festzusetzen.

Dies bedeutet, daß der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von drei Monaten entweder eine angemessene Vergütung ermitteln oder aber beweisen muß, daß sein nicht oder noch nicht ausgeübtes Benutzungsrecht als solches die anderweitige Verwertung der Dienstleistung durch den Arbeitnehmer nicht oder nur unwesentlich erschwert. Beides ist in aller Regel nicht möglich.

Innerhalb der drei Monate nach Inanspruchnahme der Erfindung vermag der Arbeitgeber nicht zu übersehen, ob überhaupt und gegebenenfalls wann und in welchem Umfang er die Erfindung benutzen wird. Ihm stehen daher für die Ermittlung des Werts dieses Benutzungsrechts und damit für die Festsetzung einer angemessenen Vergütung keine konkreten Anhaltspunkte zur Verfügung. Da er aber nach dem Vorschlag des Bundesrates die „angemessene“ Vergütung innerhalb von drei Monaten nach Inanspruchnahme der Erfindung festzusetzen und zugleich gemäß § 11 Abs. 3 Satz 1 entsprechend der Festsetzung zu zahlen hat, wird er

praktisch durch die Vorschläge des Bundesrates gezwungen, eine Vergütung festzusetzen, die mangels irgendwelcher Anhaltspunkte über den Betrag einer Prämie nicht hinausgehen wird.

Andererseits wird der Arbeitgeber in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle auch nicht in der Lage sein, den — nach dem Vorschlag des Bundesrates ihm obliegenden — Nachweis zu führen, daß ein Vergütungsanspruch nicht besteht, weil das ihm auf Grund der beschränkten Inanspruchnahme zustehende Benutzungsrecht die anderweitige Verwertung der Dienstleistung durch den Arbeitnehmer nicht oder nur unwesentlich erschwert. Der Arbeitnehmer darf mit der Verwertung der Erfindung erst nach Erklärung der beschränkten Inanspruchnahme beginnen, da ihm erst mit dieser Erklärung die Erfindung zur anderweitigen Verwertung freigegeben wird (vgl. § 7 Abs. 1 Nr. 2 des Entwurfs).

Innerhalb von drei Monaten können aber die Bemühungen des Arbeitnehmers um anderweitige Verwertung der Erfindung kaum jemals so weit gediehen sein, daß feststeht, ob das Benutzungsrecht des Arbeitgebers die anderweitige Verwertung der Erfindung nicht oder nur unwesentlich erschwert.

Die Änderungsvorschläge des Bundesrates führen nur scheinbar zu einer Verbesserung der Rechtsstellung des Arbeitnehmers. Sie sind geeignet, beim Arbeitnehmer Erwartungen hervorzurufen, die nach Lage der Sache nicht erfüllt werden können.

Demgegenüber ist die im Regierungsentwurf vorgesehene Regelung praktisch durchführbar und entspricht nach Auffassung der Bundesregierung unter Berücksichtigung aller Umstände auch der Billigkeit.