

Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen

Nachstehend wird die Neufassung der Durchführungsbestimmungen zum Gesetz über Arbeitnehmererfindungen abgedruckt. Die mit der Anordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 11. Juni 1993 (Amtlicher Anzeiger Seite 1257) erfolgte weitgehende Delegation der Aufgaben nach dem Arbeitnehmererfindungsgesetz auf die Beschäftigungsbehörden erfordert insbesondere die Anpassung der Verfahrensvorschriften. Im übrigen wurden einzelne Bestimmungen aktualisiert. Die Durchführungsbestimmungen vom 20.7.1988 (MittVw Seite 161) werden aufgehoben.

1.

Begriffe und Rechtsgrundlagen

1.1

Rechtsgrundlagen für die Behandlung von Arbeitnehmererfindungen sind

- das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen (ArbEG) vom 25. Juli 1957 (BGBl. I Seite 756), zuletzt geändert am 15. August 1986 (BGBl. I Seite 1446);
- die erste Verordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 1. Oktober 1957 (BGBl. I Seite 1679);
- die zweite Verordnung zur Durchführung des Gesetzes vom 1. Oktober 1957 (BGBl. Seite 1680), zuletzt geändert am 10. Dezember 1974 (BGBl. I Seite 3459);
- die Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst vom 20. Juli 1959 (Bundesanzeiger Nr. 156);
- die Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im öffentlichen Dienst vom 1. Dezember 1960 (Bundesanzeiger Nr. 237);
- das Patentgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 16. Dezember 1980 (BGBl. I 1981 Seite 1), zuletzt geändert am 27. März 1992 (BGBl. I Seite 727);
- das Gebrauchsmustergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. August 1986 (BGBl. I Seite 1455), zuletzt geändert am 20. Dezember 1991 (BGBl. I Seite 1354).

1.2

Dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen unterliegen die Erfindungen und technischen Verbesserungsvorschläge, die von Arbeitnehmern (einschl. Auszubildenden), Beamten, Richtern und Soldaten während der Dauer des Arbeits- oder Dienstverhältnisses gemacht werden. Das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen enthält mit §§ 40 bis 42 Sonderregelungen für Erfindungen und technische Verbesserungsvorschläge von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst, Beamten, Soldaten sowie Hochschullehrern und -assistenten. Für die Rechtsverhältnisse der Richter gelten die Vorschriften für Beamte entsprechend (§ 8 Abs. 1 HmbRiG).

1.3

Das Recht der Arbeitnehmererfindungen soll einen Ausgleich zwischen den Erfinderrechten des Einzelnen und den arbeits-/dienstrechtlichen Ansprüchen des Arbeitgebers/Dienstherrn herbeiführen.

1.4

Arbeitnehmererfindungen sind nur Erfindungen, die patent- oder Gebrauchsmusterfähig sind (§ 2 ArbEG).

Die Erfindungen sind

- gebundene Erfindungen (Diensterfindungen, § 4 Abs. 2 ArbEG),

wenn sie aus der dem Arbeitnehmer im Betrieb oder in der öffentlichen Verwaltung obliegenden Tätigkeit entstanden sind oder maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes oder der öffentlichen Verwaltung beruhen;

- im übrigen freie Erfindungen (§ 4 Abs. 3 ArbEG).

1.4.1

Diensterfindungen kann der Arbeitgeber/Dienstherr unbeschränkt oder beschränkt (zur eigenen Benutzung) in Anspruch nehmen (§§ 6 und 7 ArbEG). Der Erfinder hat in diesen Fällen einen Anspruch auf eine angemessene Vergütung (§§ 9 bis 12 ArbEG). Anstelle der Diensterfindung kann der Arbeitgeber/Dienstherr eine angemessene Beteiligung an dem Ertrage der Diensterfindung in Anspruch nehmen (§ 40 ArbEG).

1.4.2

An freien Erfindungen kann der Arbeitgeber/Dienstherr, wenn die Erfindungen in den Arbeitsbereich des Betriebes oder der Verwaltung fallen, ein nicht ausschließliches Nutzungsrecht zu angemessenen Bedingungen erwerben (§ 19 ArbEG).

1.5

Technische Verbesserungsvorschläge im Sinne des Gesetzes sind sonstige technische Neuerungen, die nicht patent- oder Gebrauchsmusterfähig sind, dem Arbeitgeber/Dienstherrn aber eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht (§§ 3, 20 ArbEG). Sobald der Arbeitgeber/Dienstherr einen solchen Verbesserungsvorschlag verwertet, ist der Vorschlag angemessen zu vergüten (§ 20 ArbEG). Technische Verbesserungsvorschläge sind nur Vorschläge auf dem Gebiet der Technik im engeren Sinne, also z.B. nicht Vorschläge organisatorischer Art. Auch die üblicherweise im Betrieblichen Vorschlagswesen eingereichten technischen Vorschläge fallen nicht unter das Gesetz, weil sie der Freien und Hansestadt Hamburg nicht eine ähnliche Vorzugsstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht gewähren.

1.6

Wegen der Verrechnung von Vergütungen nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen mit Prämien des Betrieblichen Vorschlagwesens wird auf die Richtlinien über das Betriebliche Vorschlagwesen verwiesen (MittVw 1984 Seite 65).

2.

Verfahren

Für die Durchführung des Gesetzes werden die nachfolgenden Verfahrenshinweise gegeben:

2.1

Beschäftigte der Freien und Hansestadt Hamburg, die eine Erfindung (gleichgültig, ob Diensterfindung oder freie Erfindung) gemacht haben, sind verpflichtet, diese Erfindung der Beschäftigungsbehörde mit einem gesonderten Schreiben zur Kenntnis zu geben, und zwar "unverzüglich", d.h. nachdem die Erfindung im wesentlichen fertig, aber noch nicht zum Patent- oder Gebrauchsmusterschutz angemeldet ist.

Das Gesetz schreibt bei Diensterfindungen "Meldung" und freien Erfindungen eine "Mitteilung" vor.

2.1.1

Die "Meldung" einer Diensterfindung muss mindestens enthalten (§ 5 ArbEG):

- einen ausdrücklichen Hinweis, dass es sich um eine Meldung einer Erfindung handelt,
- die Beschreibung des technischen Problems, seiner Lösung und des Zustandekommens der Erfindung,
- Angaben über dienstlich erteilte Weisungen oder Richtlinien, die benutzten Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes, die Mitarbeiter sowie Art und Umfang ihrer Mitarbeit, den eigenen Anteil an der Erfindung. Vorhandene Aufzeichnungen sollen beigelegt werden, soweit sie zum Verständnis der Erfindung erforderlich sind.

2.1.2

In der "Mitteilung" über eine freie Erfindung, die während der Dauer des Arbeits-/Dienstverhältnisses entstanden ist, und - wenn dies erforderlich ist - auch über ihre Entstehung muss so viel angegeben werden, dass die Verwaltung beurteilen kann, ob die Erfindung frei ist (§ 18 Abs. 1 ArbEG).

Eine Verpflichtung zur Mitteilung freier Erfindungen besteht nicht, wenn die Erfindung offensichtlich im Bereich der gesamten hamburgischen Verwaltung nicht verwendbar ist, auch nicht als Hilfs- oder Arbeitsmittel. In Zweifelsfällen ist eine Mitteilung erforderlich.

Durchführungsbestimmungen

Bevor der Beschäftigte eine freie Erfindung während der Dauer des Arbeits-/Dienstverhältnisses anderweitig verwertet, hat er zunächst der Verwaltung mindestens ein nicht ausschließliches Recht zur Benutzung der Erfindung zu angemessenen Bedingungen anzubieten (§ 19 Abs. 1 ArbEG).

2.2

Erfindungen von Professoren und Hochschulassistenten (s. §§ 11 bis 20 des Hamburgischen Hochschulgesetzes) sind - soweit die Erfindungen in Ausübung der wissenschaftlichen Tätigkeit an der wissenschaftlichen Hochschule oder an der Fachhochschule gemacht werden - freie Erfindungen (§ 42 Abs. 1 ArbEG). Die Verwertung solcher Erfindungen ist nur dann schriftlich mitzuteilen, wenn der Arbeitgeber/Dienstherr zu Forschungsarbeiten, die zu der Erfindung geführt haben, besondere Mittel aufgewendet hat; auf Verlangen sind die Art der Verwertung und die Höhe des erzielten Entgelts anzugeben (§ 42 Abs. 2 ArbEG).

2.3

Die Beschäftigungsbehörden

- überwachen den Eingang der Meldungen und Mitteilungen,
- bestätigen unverzüglich schriftlich den Zeitpunkt des Eingangs einer Meldung oder Mitteilung, und zwar auch dann, wenn die Erfindungsmeldung nicht ordnungsgemäß abgegeben worden ist,
- erklären ggf. nach § 5 Abs. 3 ArbEG dem Beschäftigten unverzüglich schriftlich, dass und in welcher Hinsicht die Meldung einer Diensterfindung einer Ergänzung bedarf; dabei ist eine weitere Ergänzung innerhalb einer Frist von 2 Monaten ausdrücklich vorbehalten.

2.4

Nach der Anordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 11. Juni 1993 üben die darin genannten Fachbehörden, die Bezirksamter, der Rechnungshof, die Oberfinanzdirektion Hamburg und die Hochschulen für das dort beschäftigte Personal sämtliche Rechte des Arbeitgebers/Dienstherrn nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen aus. Angesichts dieser weitgehenden Delegation übt das Senatsamt für den Verwaltungsdienst - Organisationsamt - ¹⁾ die Rechte des Arbeitgebers/Dienstherrn nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen nur noch aus für das bei den Senatsämtern und dem Hamburgischen Datenschutzbeauftragten beschäftigte Personal sowie im Sinne einer Aufgangzuständigkeit.

Die Behörden treffen die dem Arbeitgeber/Dienstherrn obliegenden Entscheidungen nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen selbständig, d.h. in eigener Kompetenz und Verantwortung. Hierzu gehören insbesondere die Entscheidungen, ob

- eine Diensterfindung vorliegt,

¹⁾ Ab 1.1.1996: Finanzbehörde (s. Anordnung zur Änderung der Anordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 10. Januar 1996 (Amtlicher Anzeiger Seite 153))

Durchführungsbestimmungen

-
- und inwieweit diese Erfindung (§ 6 ArbEG, Frist längstens 4 Monate) oder eine angemessene Beteiligung an dem Ertrage der Dienstleistung (§ 40 Nr. 1 ArbEG, vorher zu vereinbaren) in Anspruch genommen werden soll,
 - eine gemeldete und unbeschränkt in Anspruch genommene Dienstleistung nach § 13 ArbEG zur Erteilung eines Schutzrechts anzumelden ist,
 - eine Schutzrechtsanmeldung oder das Schutzrecht nach § 16 ArbEG aufgegeben werden soll,
 - technische Verbesserungsvorschläge verwertet werden sollen,
 - Vereinbarungen mit den Beschäftigten über eine Dienstleistung oder einen technischen Verbesserungsvorschlag getroffen werden sollen.

2.5

Die nach der Anordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 11. Juni 1993 für die Ausübung sämtlicher Rechte und Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn zuständigen Behörden entscheiden auch über die Art und Höhe der Vergütung. Der Vergütungsanspruch entsteht, sobald der Arbeitgeber/Dienstherr die Dienstleistung unbeschränkt in Anspruch genommen hat (§ 9 ArbEG) oder sobald er die Dienstleistung beschränkt in Anspruch genommen hat und sie benutzt (§ 10 ArbEG).

Für die Bemessung der Vergütung sind die Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im öffentlichen Dienst, die auf die Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst Bezug nehmen, zugrunde zu legen. Die Vergütung wird durch Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber/Dienstherrn und dem Beschäftigten festgestellt oder, wenn in angemessener Frist eine Vereinbarung über die Vergütung nicht zustande kommt, durch den Arbeitgeber/Dienstherrn festgesetzt (§ 12 ArbEG).

Der Vergütungsanspruch für technische Verbesserungsvorschläge entsteht, sobald der Arbeitgeber/Dienstherr diese verwertet (§ 20 ArbEG).

Bei Inanspruchnahme einer angemessenen Beteiligung an dem Ertrage der Dienstleistung nach § 40 Nr. 1 ArbEG hat der Arbeitgeber/Dienstherr die Höhe der Beteiligung festzusetzen, wenn eine Vereinbarung darüber nicht zustande kommt.

Bei freien Erfindungen ist der Wert der Erfindung für die Beurteilung von Bedeutung, ob bei der Geltendmachung eines nicht ausschließlichen Rechts zur Benutzung der Erfindung die Bedingungen des Angebots des Beschäftigten unangemessen sind (§ 19 ArbEG).

2.6

Soweit das Senatsamt für den Verwaltungsdienst¹⁾ für die Ausübung der Rechte des Arbeitgebers/Dienstherrn zuständig ist (siehe Nr. 2.4), haben die betroffenen Beschäftigungsbe-

¹⁾ Ab 1.1.1996: Finanzbehörde (s. Anordnung zur Änderung der Anordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 10. Januar 1996 (Amtlicher Anzeiger Seite 153))

hörden (Senatsämter, Datenschutzbeauftragter) die bei ihnen eingegangenen Meldungen von Erfindungen oder technischen Verbesserungsvorschlägen mit dem Vorgang und einer Stellungnahme innerhalb eines Monats dem Senatsamt für den Verwaltungsdienst vorzulegen. Dabei ist insbesondere zu folgenden Einzelfragen Stellung zu nehmen:

- Wird die Erfindung für patent- oder gebrauchsmusterfähig gehalten? Bei einem technischen Verbesserungsvorschlag: Gewährt dieser der hamburgischen Verwaltung eine ähnliche Vorzugsstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht?
- Ist die Erfindung während der Dauer des Arbeits-/Dienstverhältnisses gemacht worden?
- In welchem Umfang besteht für die Beschäftigungsbehörde ein Interesse, die Erfindung in Anspruch zu nehmen bzw. den technischen Verbesserungsvorschlag zu verwerten? Für welche anderen hamburgischen Behörden oder Unternehmen kann die Erfindung oder der technische Verbesserungsvorschlag von Bedeutung sein?
- Ist beabsichtigt oder wird es für zweckmäßig gehalten, zur Vervollkommnung der Erfindung (z.B. Erprobung, fertigungstechnische Realisierbarkeit) andere Verwaltungsstellen oder Dritte (z.B. Firmen) an der weiteren Entwicklung zu beteiligen? Werden dadurch die Erfinderrechte berührt?
- Welche dienstlichen Obliegenheiten hat der Erfinder zu erfüllen, und in welchem Zusammenhang stehen sie mit seiner Erfindung?
- Wenn mehrere Erfinder an einer Erfindung beteiligt sind: Wie groß ist der Anteil der einzelnen an der Erfindung? Sind dritte, nicht bei der Freien und Hansestadt beschäftigte Personen an der Erfindung beteiligt?
- Wie hoch ist der Wert der Erfindung anzusetzen und wie hoch wird die Vergütung für die Erfindung oder für den technischen Verbesserungsvorschlag zu bemessen sein?

2.7

Soweit die Beschäftigungsbehörden nach der Anordnung zur Durchführung des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen vom 11. Juni 1993 selbst für die Ausübung der Rechte des Arbeitgebers/Dienstherrn zuständig sind, können die unter 2.6 aufgeführten Fragestellungen als Arbeitsgrundlage für dort zu treffende Entscheidungen herangezogen werden.

2.8

Arbeitnehmer-/Erfindervergütungen sind steuer- und sozialversicherungspflichtiges Entgelt (§ 19 Abs. 1 Einkommensteuergesetz, § 14 Abs.1 Sozialgesetzbuch IV).