

EINFÜHRUNG IN DAS ARBEITNEHMERERFINDERRECHT

I. Sinn und Zweck des Gesetzes

- Herbeiführung eines angemessenen Ausgleichs zwischen den Interessen der Arbeitgeber und den Interessen der Arbeitnehmererfinder.
- Potentieller Konflikt: Nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen stehen sämtliche im Arbeitsverhältnis geschaffenen Arbeitsergebnisse dem Arbeitgeber zu. Im Patent- und Gebrauchsmusterrecht gilt andererseits das Erfinderprinzip.

II. Lösung der dargestellten Konfliktsituation durch das Gesetz

- Ausgewogene Verteilung der Rechte und Pflichten von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Das Gesetz geht vom Erfinderprinzip aus, das Recht entsteht also originär beim Erfinder. Jedoch: Jede Erfindung, die ein Arbeitnehmer während des Arbeitsverhältnisses macht, ist dem Arbeitgeber zu melden.
- Recht des Arbeitgebers, Erfindung durch eindeutige Erklärung in Anspruch zu nehmen.
- Wenn Arbeitgeber Erfindung nicht in Anspruch nimmt, Selbstverwertung der Erfindung durch Arbeitnehmer.

III. Die Parteien

- Begriff des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers bestimmt sich nach den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitsrechts. Zu den Arbeitnehmern im Sinne des ArbEG rechnen also auch die leitenden Angestellten.
- Nicht dem Gesetz unterliegen Erfindungen von:
 - freien Mitarbeitern
 - Ruheständlern beziehungsweise Pensionären, die nach Ausscheiden aus dem aktiven Arbeitsverhältnis freigestellt werden
 - Organmitgliedern juristischer Personen
 - Persönlich haftenden Gesellschaftern einer KG
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses lässt die Rechte und Pflichten aus dem ArbEG für Erfindungen, die während des aktiven Arbeitsverhältnisses fertiggestellt worden sind, unberührt fortbestehen

(§ 26 ArbEG). Bei Todesfall des Arbeitnehmererfinders: Rechte und Pflichten aus dem ArbEG gehen auf die Erben über.

IV. Begriff der Arbeitnehmererfindungen

- Arbeitnehmererfindungen sind alle Erfindungen eines Arbeitnehmers, und zwar gleichgültig wie, wo, auf welchem Gebiet und aus welchen Gründen beziehungsweise Motiven die Erfindung entwickelt beziehungsweise gemacht worden ist (§ 4 ArbEG). Folge: Alle während der Dauer eines Arbeitsverhältnisses fertiggestellten Erfindungen fallen unter den Anwendungsbereich des ArbEG. Die Dauer des Arbeitsverhältnisses erstreckt sich über den Zeitraum von dessen rechtlicher Begründung bis hin zu seiner Beendigung im Rechtssinne, wobei es nicht darauf ankommt, wann der Arbeitnehmer seine Arbeit tatsächlich aufnimmt bzw. beendet.
- Zwei Arten von Arbeitnehmererfindungen:
 - **Diensterfindungen:** Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemachte Erfindungen, die entweder aus der dem Arbeitnehmer im Betrieb (auch der öffentlichen Verwaltung) obliegenden Tätigkeit entstanden sind oder maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes (auch der öffentlichen Verwaltung) beruhen (§ 4 Abs. 2 ArbEG). Beweispflichtig für das Vorliegen einer Diensterfindung ist der Arbeitgeber. Diensterfindungen sind meldepflichtig und unterliegen dem Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers.
 - **Freie Erfindungen:** Alle Arbeitnehmererfindungen, die nicht Voraussetzung einer Diensterfindung erfüllen (§ 4 Abs. 3 ArbEG). Es besteht kein Inanspruchnahmerecht des Arbeitgebers, sondern lediglich eine Mitteilungspflicht des Arbeitnehmers (§ 18 ArbEG). Eine Anbieterspflicht besteht nur dann, wenn der Arbeitnehmer die freie Erfindung während der Dauer des Arbeitsverhältnisses anderweitig verwerten will und der Erfindungsgegenstand in den vorhandenen oder vorbereiteten Arbeitsbereich des Arbeitgebers fällt (§ 19 ArbEG).
 - Von den Arbeitnehmererfindungen zu unterscheiden sind technische Verbesserungsvorschläge, also nicht patent- oder gebrauchsmusterfähige technische Neuerungen (§ 3 ArbEG). Diesbezüglich erhält das ArbEG nur Regelungen zur Vergütung sogenannter **qualifizierter** technischer Verbesserungsvorschläge, also solcher, die dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung wie bei gewerblichen Schutzrechten gewähren (§ 20 Abs. 1 ArbEG). Hinsichtlich einfacher technischer Verbesserungsvorschläge geht § 20 Abs. 2 ArbEG von der Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung (beziehungsweise Dienstvereinbarung, § 40 Nr. 2 ArbEG) aus.

V. Die Rechte und Pflichten bei Diensterfindungen

- Eine Diensterfindung muss nach Fertigstellung unverzüglich durch den Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich **gemeldet** werden (§ 5 Abs. 1 und 2 ArbEG); die Erfindungsmeldung muss die technische Aufgabe, ihre Lösung und das Zustandekommen der Erfindung enthalten, im Falle einer Miterfinderschaft ist auch eine gemeinsame Meldung möglich (§ 5 Abs. 1 Satz 2 ArbEG).
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer den Eingangszeitpunkt der Meldung unverzüglich schriftlich zu bestätigen (§ 5 Abs. 1 Satz 3 ArbEG). Ist die Erfindungsmeldung hinsichtlich der in § 5 Abs. 2 vorgeschriebenen Angaben unvollständig, kann der Arbeitgeber vom Arbeitnehmer innerhalb einer Frist von zwei Monaten die entsprechenden Ergänzungen verlangen (§ 5 Abs. 3 ArbEG).
- Durch **Inanspruchnahme** der Diensterfindung (§§ 6, 7 ArbEG) erlangt der Arbeitgeber die Erfindung, soweit er sie in Anspruch nimmt. Die Inanspruchnahme muss binnen vier Monaten nach Eingang der Erfindungsmeldung dem Arbeitnehmer gegenüber schriftlich erklärt werden (§ 6 Abs. 2 ArbEG). Während der Inanspruchnahmefrist sind Verfügungen des Arbeitnehmers über die Diensterfindung gegenüber dem Arbeitgeber unwirksam (§7 Abs. 3 ArbEG).
- Wegen der notwendigen Prioritätssicherung verpflichtet § 13 Abs. 1 ArbEG den Arbeitgeber – zunächst unabhängig von der Entscheidung über eine Inanspruchnahme – zur unverzüglichen **Schutzrechtsanmeldung** im Inland, ggf. mit Unterstützung des Arbeitnehmers (§ 15 Abs. 2 ArbEG). Die Schutzrechtsanmeldung erfolgt im Regelfall durch entsprechende (deutsche oder europäische) Patentanmeldung. Mit einer Gebrauchsmusteranmeldung kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nur dann nach, wenn diese – im Verhältnis zum Patentschutz – zweckdienlicher erscheint (§13 Abs. 1 Satz 2 ArbEG).
- Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Schutzrechtsanmeldung und den Verfahrenfortgang umfassend, vollständig und fortlaufend zu unterrichten (§15 Abs. 1 ArbEG). Erfüllt der Arbeitgeber auch nach unbeschränkter Inanspruchnahme seine Anmeldepflicht nicht, kann der Arbeitnehmer ihn unter Fristsetzung zur Schutzrechtsanmeldung auffordern, nach Ablauf der gesetzten Frist ist er zur **Ersatzvornahme** berechtigt (§13 Abs. 3 ArbEG).
- Die Pflicht zur Schutzrechtsanmeldung entfällt nach § 13 Abs. 2 ArbEG nur im Falle der Freigabe, einer sonstigen freiwerdenden Diensterfindung, oder dann, wenn der Arbeitnehmer einer Nichtanmeldung zustimmt (§13 Abs. 2 Nr. 2 ArbEG); gleiches gilt im Falle einer betriebsgeheimen Erfindung (§13 Abs. 2 Nr. 3 i.V.m. § 17 ArbEG).

- Das Recht zur Schutzrechtsanmeldung im Ausland erwirbt der Arbeitgeber erst mit der unbeschränkten Inanspruchnahme der Dienstleistung (§14 Abs. 1 ArbEG). Er ist auch hier nach § 15 Abs. 1 ArbEG zur Unterrichtung verpflichtet und kann vom Arbeitnehmer die Unterstützung beim Schutzrechtserwerb sowie die Abgabe der dafür erforderlichen Erklärungen verlangen (§15 Abs. 2 ArbEG).
- Will der Arbeitgeber in allen oder in einzelnen Auslandsstaaten keine Schutzrechte erwerben, ist er insoweit zur Freigabe für das Ausland verpflichtet, das heißt, er hat dem Arbeitnehmer die Dienstleistung für diese Auslandsstaaten unaufgefordert freizugeben, so dass der Arbeitnehmer dort selbst Schutzrechte erwerben beziehungsweise die Erfindungsrechte insoweit Dritten überlassen kann (§ 14 Abs. 2 ArbEG). Der Arbeitgeber kann sich jedoch für diese Staaten gleichzeitig mit der Freigabe – jeweils gegen angemessene Vergütung – ein Benutzungsrecht vorbehalten und/oder die Rücksichtnahme des Arbeitnehmers auf bestehende Auslandsverträge verlangen (§14 Abs. 3 ArbEG).
- Will der Arbeitgeber die Dienstleistung als betriebsgeheime Erfindung verwerten (§17 ArbEG), scheidet eine Pflicht zur Schutzrechtsanmeldung aus. Folge: keine Möglichkeit zur Klärung der Schutzfähigkeit durch das Patentamt, statt dessen Anerkenntnis der Schutzfähigkeit seitens des Arbeitgebers (§17 Abs. 1 ArbEG). Hat der Arbeitgeber Zweifel an der Schutzfähigkeit der Dienstleistung und will er deshalb ein solches Anerkenntnis nicht abgeben, kann er die Dienstleistung nur dann als Betriebsgeheimnis behandeln, wenn er zur Klärung der Schutzfähigkeit unverzüglich die Schiedsstelle anruft (§ 17 Abs. 2 ArbEG).
- Unbeschränkte Inanspruchnahme:

Durch die Erklärung der unbeschränkten Inanspruchnahme gehen alle (vermögenswerten) Rechte und Pflichten an der Dienstleistung auf den Arbeitgeber über (§ 7 Abs. 1 ArbEG).
- Beschränkte Inanspruchnahme:
 - Mit der Erklärung einer beschränkten Inanspruchnahme erwirbt der Arbeitgeber nur ein nicht ausschließliches, einer einfachen Lizenz entsprechendes Benutzungsrecht, im Übrigen bleibt der Arbeitnehmer Inhaber aller Erfindungsrechte (§7 Abs. 2 ArbEG).
 - Wird dem Arbeitnehmer die Verwertung der Dienstleistung durch das vom Arbeitgeber kraft beschränkter Inanspruchnahme erworbene Benutzungsrecht unbillig erschwert, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber sich innerhalb von zwei Monaten zwischen unbeschränkter Inanspruchnahme oder vollständiger Freigabe der Dienstleistung entscheidet (§ 7 Abs. 2 Satz 2 ArbEG). Begrenzt auf den Bereich des öffentlichen

Dienstes gibt es eine dritte Möglichkeit, und zwar die Inanspruchnahme einer angemessenen Beteiligung am Ertrag des Arbeitnehmers bei Verwertung der Dienstleistung, sofern dies zuvor zwischen den Parteien vereinbart ist (§ 40 Nr. 1 ArbEG).

- Ist der Arbeitgeber an der Dienstleistung nicht interessiert, kann er diese einmal ausdrücklich freigeben (§ 8 Abs. 1 Nr. 1 ArbEG). Die Dienstleistung wird aber auch dann frei, wenn der Arbeitgeber die viermonatige Inanspruchnahmefrist versäumt beziehungsweise ungenutzt verstreichen lässt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 ArbEG). Durch das Freiwerden der Dienstleistung erhält der Arbeitnehmer die Möglichkeit, über die Erfindung frei – auch zugunsten von Wettbewerbern seines Arbeitgebers – zu verfügen (§ 8 Abs. 2 ArbEG) und diese ggf. auch selbst zu verwerten; letzteres gilt jedoch nur insoweit, als er dadurch nicht in Konkurrenz zu seinem Arbeitgeber tritt.
- Hat der Arbeitgeber die Dienstleistung nur beschränkt in Anspruch genommen, wird diese ebenfalls frei, allerdings belastet mit dem Benutzungsrecht des Arbeitgebers (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 ArbEG).
- Ist der Arbeitgeber an der für eine Dienstleistung erlangten Schutzrechtsposition nicht mehr interessiert, insbesondere weil die Schutzrechtsverwaltung mehr Kosten als Nutzen mit sich bringt, kann er Schutzrechtspositionen – sei es die im Inland und/oder im Ausland beziehungsweise in einzelnen Staaten – aufgeben. Das uneingeschränkte Recht, Schutzrechtspositionen fallen zu lassen, hat er gemäß § 16 Abs. 1 ArbEG nur dann, wenn der Vergütungsanspruch voll erfüllt ist. Dies wird nur selten der Fall sein, zumal selbst bei einer Pauschalabfindung aller Vergütungsansprüche für Vergangenheit und Zukunft ein Anspruch auf Vergütungsanpassung nach § 12 Abs. 6 ArbEG wegen veränderter Umstände oder die Gefahr einer wegen zu geringer Zahlung unwirksamen Vergütungsregelung nicht generell auszuschließen ist.
- Ist der Vergütungsanspruch noch nicht voll erfüllt, schreibt § 16 ArbEG im Interesse des Arbeitnehmers an einer anschließenden Verwertung einer Dienstleistung ein besonderes Verfahren vor:
 - Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer zuvor seine Aufgabeabsicht mitteilen, also mitteilen, dass und welche Schutzrechtspositionen er aufgeben will und damit dem Arbeitnehmer zur Übernahme anbieten (§ 16 Abs. 1 ArbEG).
 - Der Arbeitnehmer kann dann die Übertragung der Schutzrechtsposition auf sich gegen Kostentragung binnen

drei Monaten verlangen (§ 16 Abs. 2 ArbEG). Erst wenn dieses Übertragungsverlangen innerhalb der Frist unterbleibt, kann der Arbeitgeber die betreffende Schutzrechtsposition aufgeben.

VI. Vergütung

- Das Arbeitnehmererfindergesetz beschränkt sich im Wesentlichen darauf, dem Arbeitnehmer einen Anspruch auf angemessene Vergütung zuzuerkennen, und zwar sowohl bei unbeschränkter Inanspruchnahme (§ 9 ArbEG), als auch bei beschränkter Inanspruchnahme (§ 10 ArbEG).
- Dem Arbeitnehmer hat der BGH Ende der 90er Jahre einen weiten Rechnungslegungsanspruch gegen den Arbeitgeber zuerkannt.
- Bei unbeschränkter Inanspruchnahme entsteht der Vergütungsanspruch dem Grunde nach bereits mit dem Zugang der Inanspruchnahmeerklärung. Bei beschränkter Inanspruchnahme hängt er von der tatsächlichen Verwertung der Dienstleistung durch den Arbeitgeber ab. Andererseits ist der Vergütungsanspruch bei beschränkter Inanspruchnahme unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer ein Schutzrecht angemeldet hat. Demgegenüber hängt bei unbeschränkter Inanspruchnahme – von betriebsgeheimen Erfindungen abgesehen – die volle Vergütung von der (rechtsbeständigen) Schutzrechtserteilung ab (vgl. auch § 12 Abs. 3 Satz 2 ArbEG).
- Erfolgt nach unbeschränkter Inanspruchnahme, aber vor (rechtsbeständiger) Schutzrechtserteilung eine Verwertung, so wird nach der höchstrichterlichen Rechtsprechung eine vorläufige Vergütung geschuldet; dieser Anspruch besteht auch für Verwertungshandlungen bis zu einer endgültigen Schutzrechtsversagung. Die Höhe der vorläufigen Vergütung wird nach herrschender Meinung mittels eines sogenannten Risikoabschlags von der endgültigen (vollen) Vergütung ermittelt, der sich je nach den Chancen für eine bestandskräftige Schutzrechtserteilung bestimmt und im Regelfall 50 Prozent der endgültigen Vergütung beträgt. Wird das Schutzrecht – wie beantragt – bestands- bzw. rechtskräftig erteilt, ist der Risikoabschlag regelmäßig nachzuzahlen.
- Der Vergütungsanspruch endet im Regelfall mit Schutzrechtsende, also sowohl bei Ablauf der Schutzdauer, als auch bei Wegfall aufgrund eines Nichtigkeits- bzw. Lösungsverfahrens. Dies gilt gleichermaßen bei unbeschränkter und bei beschränkter Inanspruchnahme.
- Unterbleibt bei beschränkter Inanspruchnahme eine Schutzrechtsanmeldung, so sind grundsätzlich alle Nutzungshandlungen des Arbeitgebers bis zum fiktiven Ablauf eines Schutzrechts vergütungspflichtig, und zwar ohne dass der Arbeitgeber

sich auf eine mangelnde Schutzfähigkeit berufen kann (§ 10 Abs. 2 ArbEG). Nach Treu und Glauben kann aber eine Vergütungszahlung dann unzumutbar werden, wenn die Erfindung ihre wirtschaftliche Bedeutung verliert, weil sie soweit bekannt ist, dass sie von Wettbewerbern berechtigterweise benutzt wird beziehungsweise – bei Schutzrechtserteilung – die Vernichtbarkeit des Schutzrechts offenbar oder wahrscheinlich ist und Mitbewerber danach arbeiten, ohne eine Verletzungsklage befürchten zu müssen. Im Übrigen gelten die allgemeinen zivilrechtlichen Grundsätze, so dass der Vergütungsanspruch zum Beispiel mit vollständiger Erfüllung endet. Dies ist im Regelfall nur bei Pauschalabfindung aller zukünftigen Nutzungshandlungen denkbar; zu beachten ist dabei allerdings, dass einer vollständigen Leistung u.U. der Anpassungsanspruch nach § 12 Abs. 6 ArbEG oder der Einwand der (ursprünglichen) Unbilligkeit nach § 23 ArbEG entgegenstehen kann.

- So lange die Erfindervergütung nicht im Verfahren nach § 12 ArbEG vereinbart beziehungsweise (unwidersprochen) festgesetzt ist, verjähren Vergütungsansprüche gemäß § 195 BGB nach 30 Jahren. Streitig ist, wann vertraglich festgelegte beziehungsweise (unwidersprochen) festgesetzte Vergütungsansprüche verjähren. Im Übrigen unterliegt auch der Vergütungsanspruch dem Einwand der Verwirkung.
- Festsetzung der Vergütung:
 - Nach dem ArbEG ist der Arbeitgeber angehalten, auf den Arbeitnehmer zur Regelung der Vergütung zuzugehen, also Art der Vergütung (insbesondere laufende, im Regelfall jährlich abzurechnende Vergütung oder einmalige Pauschalabfindung) und deren Höhe festzustellen. Im Vordergrund steht – auch zur Klärung beziehungsweise Vermeidung von Meinungsverschiedenheiten – eine einvernehmliche Vergütungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmererfinder (§ 12 Abs. 1 ArbEG)
 - Kommt eine solche – gleich aus welchen Gründen – nicht zustande, ist der Arbeitgeber verpflichtet, von sich aus die Vergütung einseitig festzusetzen (§12 Abs. 3 ArbEG). Die Festsetzung hat bei unbeschränkter Inanspruchnahme spätestens drei Monate nach (bestandskräftiger) Schutzrechtserteilung zu erfolgen (§ 12 Abs. 3 Satz 2 1. Alt. ArbEG). Nutzt der Arbeitgeber die unbeschränkt in Anspruch genommene Dienstleistung vor Schutzrechtserteilung, hat der Arbeitgeber die Vergütung – ebenso wie bei der beschränkten Inanspruchnahme (§ 12 Abs. 3 Satz 2 2. Alt. ArbEG) – spätestens drei Monate nach Nutzungsaufnahme festzusetzen, und zwar in vorläufiger Höhe.
 - Ist der Arbeitnehmer mit Art und/oder Höhe der Vergütung nicht einverstanden, kann er der Festsetzung binnen zwei Monaten

schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber widersprechen (§ 12 Abs. 4 ArbEG). Wesentlich ist dabei, dass der Arbeitgeber auch bei Widerspruch zur Zahlung der von ihm festgesetzten Vergütung verpflichtet bleibt; die Klärung der Vergütung bleibt im Übrigen in der Schwebe. Der Arbeitnehmer erhält einerseits jedenfalls die in der (unverbindlichen) Festsetzung bezeichnete Vergütung, wird aber im übrigen in die Lage versetzt, die aus seiner Sicht weitergehenden Vergütungsansprüche über die Schiedsstelle bzw. im Klageweg zu klären. Dabei kommt dem Arbeitnehmer der ihm von der Rechtsprechung in einem weitgehenden Umfang zuerkannte Anspruch auf Auskunft und Rechnungslegung über die vergütungsrelevanten Umstände zugute, den er gegebenenfalls auch im Wege der Stufenklage gerichtlich geltend machen kann. Dem Arbeitgeber ist es indes – auch bei Widerspruch des Arbeitnehmers gegen die Festsetzung – verwehrt, die Vergütung erneut einseitig festzusetzen, da § 12 Abs. 3 ArbEG ihn nur zu einer einmaligen Festsetzung ermächtigt.

- Änderungen der Vergütung:
 - Für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gibt es zwei Konstellationen, in denen sich eine Partei von einer Vergütungsvereinbarung beziehungsweise (verbindlichen) Vergütungsfestsetzung lösen kann:
 - Die für die Vergütungsregelung maßgeblichen Umstände ändern sich so wesentlich, dass ein Anpassungsanspruch nach § 12 Abs. 6 Satz 1 ArbEG besteht.
 - Die Vergütungsregelung war von Anfang an in erheblichem Maße unbillig und ist deshalb dem Einwand der Unbilligkeit nach § 23 ArbEG und damit der Unwirksamkeit ausgesetzt.
 - Für den Fall des Konkurses sieht § 27 ArbEG sowohl ein Vorkaufsrecht zugunsten des Erfinders, als auch ein Konkursvorrecht für Vergütungsansprüche vor.

- Schutzbestimmungen:

Da das Arbeitnehmererfindergesetz ein **Schutzgesetz zugunsten des Arbeitnehmers** darstellt, ist die Vertragsfreiheit gesetzlich eingeschränkt. In der Praxis von wesentlicher Bedeutung sind deshalb:

- Die §§ 22, 23 ArbEG. Nach § 22 ArbEG sind Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erst nach Meldung einer Diensterfindung beziehungsweise nach Mitteilung einer freien Erfindung zugelassen, sofern damit die Bestimmungen des ArbEG zu Ungunsten des Arbeitnehmers abbedungen beziehungsweise geändert werden; die Zulässigkeit solcher

abweichender Vereinbarungen bezieht sich aber nur auf die konkret gemeldete beziehungsweise mitgeteilte Erfindung.

- Auch solche Vereinbarungen, die nach § 22 ArbEG an sich zulässig sind, unterliegen der Unbilligkeitsschranke des § 23 Abs. 1 ArbEG. Danach sind Vereinbarungen über Dienstfindungen und über freie Erfindungen sowie Vergütungsregelungen einschließlich Vergütungsfestsetzungen unwirksam, wenn sie – zu Lasten des Arbeitnehmers oder des Arbeitgebers – in erheblichem Maße unbillig sind; gleiches gilt für Vergütungsregelungen über qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge gemäß § 20 Abs. 1 ArbEG.
- Die Berufung auf eine solche Unbilligkeit muss binnen einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen (§ 23 Abs. 2 ArbEG). Wird die fristgerechte Geltendmachung versäumt, so ist die Regelung – trotz Unbilligkeit von Anfang an wirksam, es sei denn, die Nichtigkeit folgt aus anderen Bestimmungen (zum Beispiel §§ 134, 138 BGB).
- Die Rechte und Pflichten aus dem ArbEG, die sich auf eine während des Arbeitsverhältnisses entstandene Arbeitnehmererfindung beziehungsweise einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag beziehen, bleiben bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses unberührt bestehen (§ 26 ArbEG).

VII. Das Schiedsgericht

Zur friedlichen Regelung von Konflikten hat der Gesetzgeber das Verfahren vor der Schiedsstelle für Arbeitnehmererfindungen beim Deutschen Patentamt eingeführt (§§ 28 ff. ArbEG). Die Schiedsstelle kann in arbeitnehmererfinderrechtlichen Streitfällen von jeder Arbeitsvertragspartei – auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses – angerufen werden. Während des Arbeitsverhältnisses ist die Anrufung grundsätzlich Prozessvoraussetzung (vgl. § 37 ArbEG). Das Schiedsstellenverfahren hat sich in jahrzehntelanger Praxis bewährt. Es zeichnet sich durch hohe Sachkunde und großes Erfahrungswissen in allen erfinderrechtlichen und technischen Fragen aus. Dank der ausgewogenen Spruchpraxis kann in der Mehrzahl der Streitfälle eine einvernehmliche Regelung gefunden werden. Erleichtert wird die Einschaltung zudem durch die Kostenfreiheit des Verfahrens. Für das Klageverfahren in erfinderrechtlichen Streitigkeiten sieht § 39 ArbEG die Zuständigkeit der für Patentstreitsachen berufenen Gerichte vor, es sei denn, die Klage betrifft ausschließlich Ansprüche auf Leistung einer nach § 12 ArbEG festgelegten Vergütung oder qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge.