

## 5. Kapitel

In Kapitel 5 soll der erste Teil der speziellen Regelungen für Erfindungen an Hochschulen dargestellt werden. In den nächsten Kapiteln werden wir dann auf die Grundlagen dieses Kapitels zurückgreifen.

Wieso brauchen wir besondere Regelungen für Erfindungen, die an Hochschulen gemacht werden?

Das Arbeitnehmererfindungsgesetz (ArbEG) ist für alle Arbeitnehmer im privaten und öffentlichen Dienst, Beamte und Soldaten anwendbar (§ 1 ArbEG). Arbeitsergebnisse (Erfindungen) eines Arbeitnehmers oder Beamten stehen danach grundsätzlich dem Arbeitgeber bzw. Dienstherrn zu. Dieser arbeits- und dienstrechtliche Grundsatz steht dabei im Widerspruch zum bereits dargestellten Erfinderprinzip. Nach dem Erfinderprinzip steht die Erfindung dem Erfinder zu.

Zentrale Norm für Hochschulangehörige ist der § 42 ArbEG, welcher die Besonderheiten für Erfindungen an Hochschulen regelt. Ziel dieser Regelung ist es, das Patentaufkommen an den Hochschulen zu steigern sowie die wirtschaftliche Verwertung der Patente zu fördern. Den Hochschulen wird dabei direkt die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Patenten gegeben, d.h. die Hochschulen können Erfindungen ihrer Mitarbeiter zum Patent anmelden und ihre wirtschaftliche Verwertung betreiben. Zum Ausgleich erhält der Erfinder eine 30 %ige Vergütung der Verwertungserlöse.

### **5.1 Zeitlicher Anwendungsbereich**

Wenn eine Erfindung an einer Hochschule gemacht wurde, sollte zunächst ein kurzer Blick auf die Frage geworfen werden, ob § 42 ArbEG für diesen konkreten Fall überhaupt zeitlich anwendbar ist.

Hier hilft § 43 ArbEG weiter:

§ 42 ArbEG ist grundsätzlich auf alle nach dem **06.02.2002** gemachten Erfindungen anwendbar, wobei „gemacht“ im Sinne von „fertig stellen“ gemeint ist.

Auf Erfindungen, die vor dem **07.02.2002** gemacht wurden, ist § 42 a.F. (alte Fassung) weiterhin anwendbar, § 43 Abs. 2 S. 1 ArbEG. Solche Erfindungen sind damit freie Erfindungen, für die das ArbEG nur teilweise gilt (dazu später, Kapitel 6.1). § 43 Abs. 2 S. 2 ArbEG eröffnet den geschützten Personen jedoch die **Möglichkeit**, diese Erfindungen der Hochschule anzubieten. Diese Option ist insbesondere dann interessant, wenn bereits Förder- und Unterstützungsprogramme an der Hochschule bestehen, welche dem Erfinder die Risiken und Kosten einer Schutzrechtsanmeldung gegen Übertragung der Erfindung abnehmen wollen.

*Text für Unterseite (link):*  
Ausnahme nach § 43 Abs. 1 S. 2 ArbEG:

- Sofern sich **Professoren, Dozenten** oder **wissenschaftliche Assistenten** (dies sind die Personen, die vom Anwendungsbereich des § 42 ArbEG a.F. erfasst werden ) an einer wissenschaftlichen Hochschule

- vor dem **18.07.2001** (dies ist der Tag, an dem der Kabinettsbeschluss über das Änderungsgesetz zu § 42 ArbEG gefasst wurde, daher leitet man nur bis zu diesem Tag Vertrauensschutz der Vertragsparteien auf eine unveränderte Rechtslage ab)
- einem Dritten gegenüber **vertraglich verpflichtet** haben, Rechte an ihrer Erfindung zu übertragen.

In diesem Fall findet § 42 ArbEG a.F. noch für die Zeit bis zum **07.02.2003** Anwendung, um so die Abwicklung und Anpassung dieser Kooperationsverträge zu ermöglichen. Sofern die Parteien bis zu diesem Datum keine Anpassung vorgenommen haben, so gilt für ab dem 07.02.2003 fertig gestellte Dienstleistungen, dass eventuelle Verfügungen gem. § 7 Abs. 3 ArbEG gegenüber dem Dienstherrn unwirksam sind, soweit dessen Recht dadurch beeinträchtigt wird. Als Folge könnte eine Schadensersatzpflicht des Erfinders gegenüber seinem Vertragspartner unter den Voraussetzungen der §§ 311a Abs. 2, 275 Abs. 1 BGB entstehen.

## 5.2 Geltungsbereich des § 42 ArbEG

§ 42 ArbEG bietet den Hochschulen die Möglichkeit, die Verwertung für Dienstleistungen der an der Hochschule Beschäftigten zu betreiben. Unter den persönlichen Anwendungsbereich des § 42 ArbEG fällt daher grundsätzlich das gesamte Hochschulpersonal, eine Unterscheidung im Hinblick auf den Status der Beschäftigung erfolgt nicht.

Der Erfinder erhält als Ausgleich eine Vergütung in Höhe von 30% der durch die Verwertung erzielten Einnahmen (§ 42 Nr. 4 ArbEG).

Auf diese Folgen werden wir ausführlich in Kapitel 7 eingehen.

Betrachten wir an dieser Stelle aber zunächst die einzelnen Voraussetzungen des § 42 ArbEG:

### 5.2.1 Begriff der Hochschule

§ 42 ArbEG gilt generell für Hochschulen. Dieser Begriff bestimmt sich nach § 1 Hochschulrahmengesetz (HRG). Nach dieser Norm sind neben den Universitäten auch Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen sowie Kunsthochschulen und die sonstigen Einrichtungen des Bildungswesens, die nach Landesrecht staatliche Hochschulen sind, in den Geltungsbereich einbezogen.

### 5.2.2 Hochschulbeschäftigte

§ 42 ArbEG gilt für alle Beschäftigte an Hochschulen. Dieser Begriff umfasst alle in weisungsgebundener, persönlich abhängiger Stellung Tätigen. Dabei muss es sich um eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst handeln. Darauf, ob die Hochschule selbst, oder eine andere Anstellungskörperschaft der Arbeitgeber ist, kommt es nicht an. Einbezogen ist das gesamte Personal, auch beispielsweise die in der allgemeinen Verwaltung tätigen Arbeitnehmer und Beamten sowie die Auszubildenden.

Von § 42 ArbEG erfasst sind somit:

- Hochschullehrer
- Wissenschaftliche Mitarbeiter
- Dozenten
- Wissenschaftliche Hilfskräfte
- Studentische Hilfskräfte

- Das gesamte technische Personal
- Verwaltungsangestellte

Ausgeschlossen sind diejenigen, bei denen ein Beschäftigungsverhältnis zur Hochschule fehlt:

- Gastdozenten
- Studenten
- Doktoranden
- Mitarbeiter von außeruniversitären Forschungseinrichtungen

### 5.2.3 Hochschulwissenschaftler

Die Privilegien des § 42 Nr. 1 - 3 ArbEG kommen allerdings nur solchen Personen mit einer Lehr- und Forschungstätigkeit zugute. Diese Privilegien umfassen:

- § 42 Nr. 1 ArbEG: Offenbarungsrecht im Rahmen der Lehr- und Forschungstätigkeit (nach Anzeige)
- § 42 Nr. 2 ArbEG: Verschweigungsrecht gegenüber jedermann
- § 42 Nr. 3 ArbEG: nichtausschließliches Benutzungsrecht im Rahmen der Lehr- und Forschungstätigkeit

Hochschulwissenschaftler genießen den Schutz des Art. 5 Abs. 3 GG (Grundgesetz). Wegen dieses besonderen grundgesetzlichen Schutzes werden sie auch durch § 42 Nr. 1 - 3 ArbEG gegenüber den anderen Beschäftigten privilegiert.

Art. 5 Abs. 3 GG beinhaltet ganz allgemein die Freiheit der Forschung und Lehre. „Wissenschaft“ stellt dabei den Oberbegriff dar, der sich aus Forschung und Lehre zusammensetzt. Träger dieses Grundrechts sind alle Personen, die **eigenverantwortlich in wissenschaftlicher Weise** tätig sind oder tätig werden wollen.

Die Bestimmungen in § 42 Nr. 1 - 3 ArbEG betreffen daher Personen, die kraft ihrer Dienststellung weisungsfrei über die Veröffentlichung von Forschungsergebnissen entscheiden können.

**Ausgeschlossen** von § 42 Nr. 1 - 3 ArbEG sind also diejenigen, die keine Lehrveranstaltungen halten dürfen:

- Laborhilfen
- Korrekturassistenten
- wissenschaftliche Hilfskräfte
- Studentische Hilfskräfte
- Das technische Personal
- Sonstige Verwaltungsangestellte

Zum Begriff der wissenschaftlichen Lehre gehört aber auch die wissenschaftliche Eigenverantwortung, so dass auch Personen, die weisungsmäßig abhängig sind, ebenfalls von den Privilegien des § 42 Nr. 1 - 3 ArbEG **ausgeschlossen** sind:

- Tutoren
- Wissenschaftliche Mitarbeiter, sofern sie nicht eigenständig in Forschung und Lehre tätig sind

Diese Personen sind grundsätzlich zur Meldung einer Dienstleistungsgem. § 5 ArbEG verpflichtet, ohne besondere Rechte aus § 42 ArbEG herleiten zu können.

Personen, die auf der Grundlage ihrer Forschung eigenverantwortlich lehren, können Rechte aus § 42 Nr. 1 - 3 ArbEG herleiten:

- Hochschullehrer (Professoren und Juniorprofessoren)
- Dozenten
- Wissenschaftliche Mitarbeiter, soweit sie selbständig Aufgaben in Forschung und Lehre wahrnehmen

#### 5.2.4 Erfindung im Sinne des § 2 ArbEG

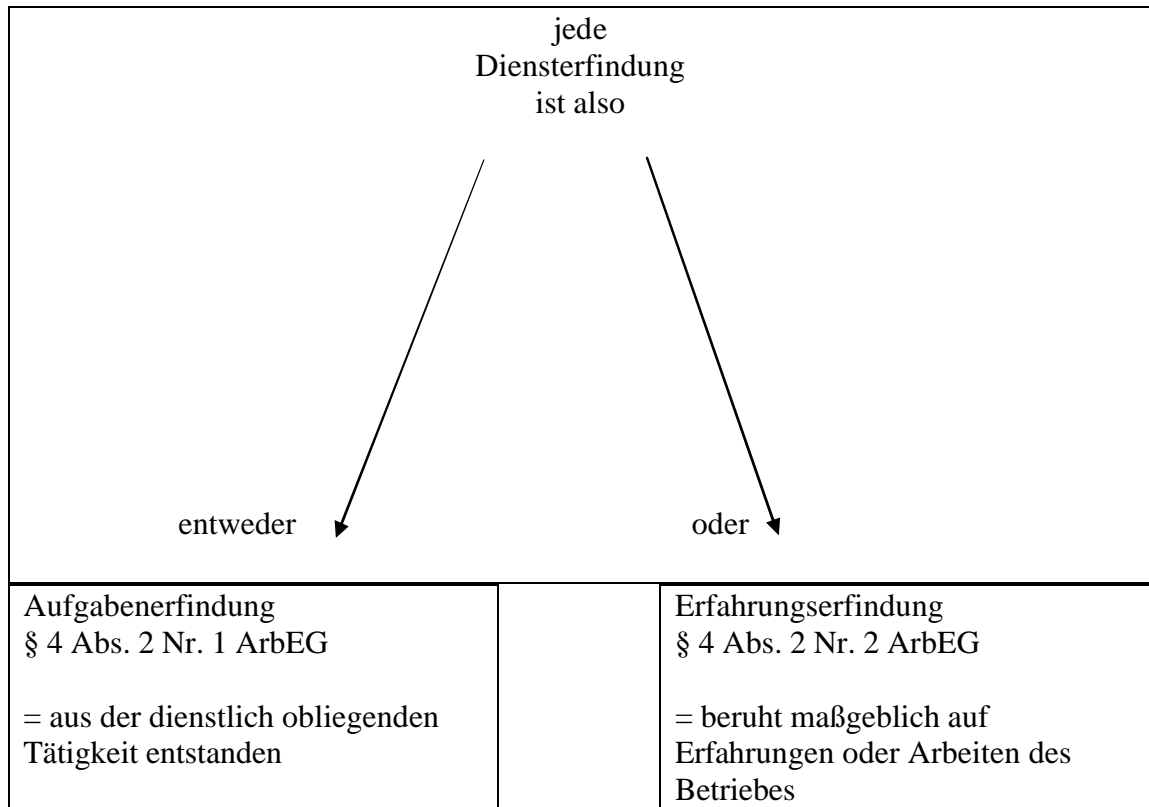
Voraussetzungen für eine Anwendung des § 42 ArbEG sind:

- das Vorliegen einer **Erfindung** nach § 2 ArbEG und
- dass die Erfindung eine **Dienstleistungsgem.** i. S. v. § 4 Abs. 2 ArbEG ist.

Erfindungen von Hochschulwissenschaftlern sind dementsprechend (nur) dann frei, wenn sie keine Dienstleistungsgem. darstellen, vgl. § 4 Abs. 3 ArbEG.

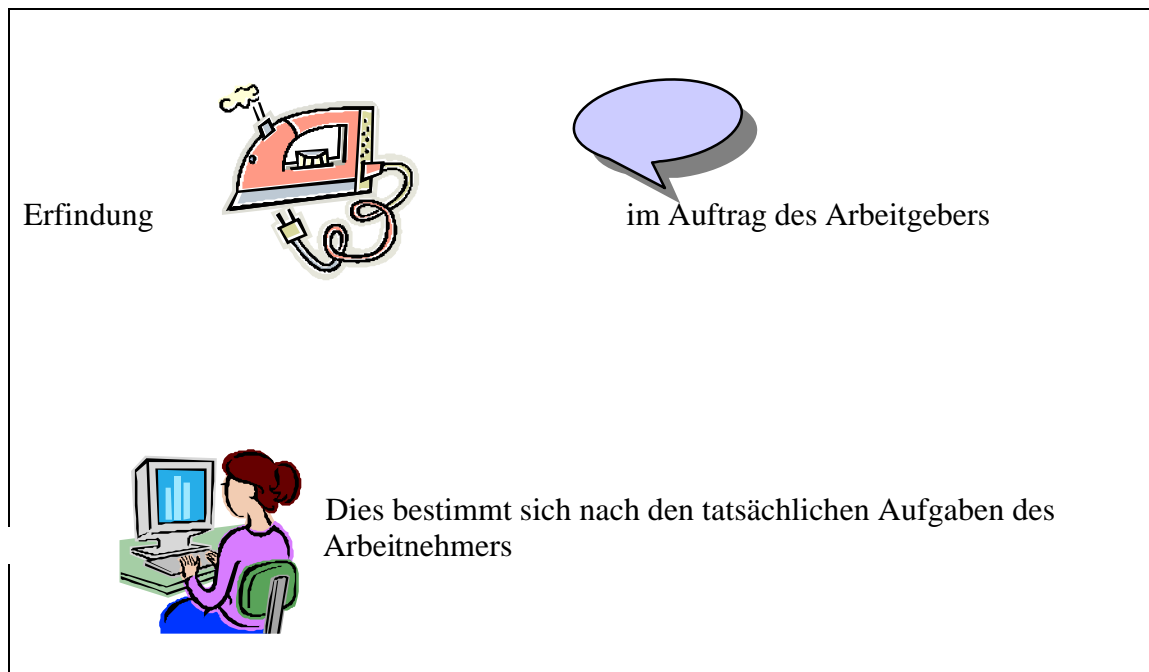
Voraussetzung für eine Dienstleistungsgem. i.S.v. § 4 Abs. 2 ArbEG ist zweierlei:

- Dienstleistungen sind nur Erfindungen, die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses gemacht wurden. **Ausreichend ist, dass die Dienstleistung während des Anstellungszeitraums fertig geworden ist.**  
Die Dauer des Arbeitsverhältnisses meint nicht „innerhalb der Arbeitszeit“, so dass auch Freizeiterfindungen erfasst sein können.  
Auch Urlaub oder Freistellungen im Rahmen eines Forschungs- bzw. Entwicklungsauftrages oder Kooperationsverhältnisses heben das Dienstverhältnis nicht auf.  
Ebenso ist die Finanzierung der Erfindungsentwicklung unerheblich, es spielt also keine Rolle, ob die Erfindung aus Haushaltsmitteln des Dienstherrn oder aus einem durch Drittmittel finanzierten Forschungsvorhaben stammt.
- die Dienstleistungsgem. muss ferner
  - entweder aus der dienstlich obliegenden Tätigkeit entstanden sein (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 ArbEG), so genannte Aufgabenerfindungoder
  - maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes oder der öffentlichen Verwaltung beruhen (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 ArbEG), so genannte Erfahrungserfindung



**Aufgabenerfindung** (aus der dienstlich obliegenden Tätigkeit entstanden, § 4 Abs. 2 Nr. 1 ArbEG):

Dies setzt eine Erfindung voraus, die der Arbeitnehmer im ausdrücklichen oder stillschweigenden Auftrage des Arbeitgebers gemacht hat. Die entsprechende Verpflichtung bestimmt sich, abgesehen von der allgemeinen Umschreibung im Arbeitsvertrag, durch den tatsächlich zugewiesenen Arbeits- und Pflichtenkreis des Arbeitnehmers. Ob im Rahmen dieses Arbeitsgebietes die Aufgabe der Erarbeitung neuer technischer Lösungen besteht, ist im jeweiligen Einzelfall zu beurteilen.

**Kriterien für eine Aufgabenerfindung:**

Für die Frage, ob eine Aufgabenerfindung vorliegt oder nicht, ist die Finanzierung ohne Belang.

Nach § 25 HRG (Hochschulrahmengesetz) umfasst die dienstliche Tätigkeit bei Wissenschaftlern

- Forschungen mit Mitteln der Hochschule
- Forschungsarbeiten mit öffentlichen oder privaten Drittmitteln
- Forschungsaufträge von Unternehmen.

Zu beachten ist bei der Einordnung, dass die Tätigkeit eines jeden Beschäftigten klar herausgearbeitet werden muss. Viele der an der Universität Beschäftigten nehmen eine Doppelrolle ein.

So sind wissenschaftliche Mitarbeiter im Rahmen ihrer Tätigkeit Hochschulangestellte, soweit sie allerdings außerdem ein Promotionsvorhaben verfolgen, sind sie lediglich studentische Mitglieder der Hochschule. Sofern in der Sphäre der letztgenannten Tätigkeit eine Erfindung gemacht wird, unter fällt diese nicht dem Anwendungsbereich des § 42 ArbEG. Dies gilt selbst dann, wenn der wissenschaftliche Mitarbeiter in seinem Arbeitsvertrag die Option erhält, die Promotion „im Rahmen seiner Dienstaufgaben“ vorzubereiten.

Abgrenzungsschwierigkeiten werden sich insbesondere im Hinblick auf Erfindungen studentischer Hilfskräfte und wissenschaftlicher Mitarbeiter ergeben.

Ihre arbeitsvertragliche Aufgabenbeschreibung wird sich zuweilen auf die Erbringung von wissenschaftlichen Leistungen in Forschung und Lehre beschränken. Zu einer genauen Beurteilung, ob diesen Personen Erfindungen obliegen, ist hier das Augenmerk besonders auf die konkrete Aufgabenzuweisung des Vorgesetzten zu richten.

**Erfahrungserfindung** (maßgeblich auf Erfahrungen oder Arbeiten des Betriebes oder der

öffentlichen Verwaltung beruhen, § 4 Abs. 2 Nr. 2 ArbEG):

Auch die Erfindungen im Rahmen einer Nebentätigkeit eines Wissenschaftlers sind Dienstserfindungen, sofern er bei diesen Forschungen auf Erfahrungen aus seinem Hauptamt zurückgreift (Erfahrungserfindung).

Es geht also um sein technisches Know-how. Darunter fallen auch negative Erfahrungen, wie etwa Fehlentwicklungen, Reklamationen oder Erkenntnisse über spezifische technische Probleme. Allerdings gilt dies nicht uneingeschränkt. Da Art. 5 Abs. 3 S. 1 GG (Grundgesetz) die Wissenschaftsfreiheit schützt, ist § 4 Abs. 2 Nr. 2 ArbEG nur dann einschlägig, wenn die Erfindung **maßgeblich** auf Arbeiten und Erfahrungen der Hochschule beruht. Die bloße Tatsache, dass der Hochschulbeschäftigte technische Hilfsmittel (z.B. ein Elektronenmikroskop, eine Hochleistungszentrifuge etc.) seines Arbeitgebers benutzt hat, begründet keine Erfindung im Sinne des § 4 Abs. 2 Nr. 2 ArbEG. (Ein unerlaubtes Benutzen von solchen technischen Hilfsmitteln kann aber dienstrechtliche Konsequenzen haben.) Erforderlich ist, dass der Stand der Technik an der Hochschule in erheblichem Maße zu der Erfindung beigetragen hat.

Wenn an der Erfindung mehrere Erfinder beteiligt sind, reicht es bereits aus, wenn die für die Erfindung maßgeblichen betrieblichen Erfahrungen oder Arbeiten von nur einem Hochschulerfinder genutzt wurden. Bereits in diesem Fall ist § 4 Abs. 2 Nr. 2 ArbEG einschlägig.

### 5.2.5 Geltung des Arbeitnehmererfindungsgesetzes

Neben dem § 42 ArbEG sind die allgemeinen Regelungen des ArbEG grundsätzlich weiter anwendbar. § 42 ArbEG stellt dazu lediglich Sonderregelungen auf. Das ArbEG gilt folglich für alle Erfindungen, auch für die Hochschulerfindungen.

#### Änderungen **zum Nachteil** des Hochschulbeschäftigten

Die Vorschriften des ArbEG können gem. § 22 S. 1 ArbEG nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abbedungen werden.

- Damit hat der Hochschulbeschäftigte keine Möglichkeit, durch vertragliche Vereinbarungen über künftige Erfindungen nach eigenen Vorstellungen von den gesetzlichen Vorschriften abzuweichen, sofern ihm dadurch – wenn auch nur teilweise – Nachteile entstehen.
- Zulässig sind jedoch nach § 22 S. 2 ArbEG Vereinbarungen über bereits gemeldete Dienstserfindungen oder bereits mitgeteilte freie Erfindungen.

Im öffentlichen Dienst kann grundsätzlich im Voraus vereinbart werden, dass der Arbeitgeber an Stelle der Inanspruchnahme der Dienstserfindung eine angemessene Beteiligung an dem Ertrag der Dienstserfindung in Anspruch nehmen kann, § 40 Nr. 1 S. 1 ArbEG. § 42 Nr. 5 ArbEG schließt die Anwendung dieser Nr. 1 jedoch für den Hochschulbereich aus. Die Freigabe der Dienstserfindung gegen Ertragsbeteiligung würde im Gegensatz zu der Absicht des Gesetzgebers stehen, die Rahmenbedingungen für eine Verwertung durch die Hochschule zu fördern. Eine solche Vereinbarung ist mit dem Hochschulbeschäftigten daher nicht möglich. Aus dem Ausschluss des § 42 Nr. 5 ArbEG folgt weiterhin, dass die anderen Regelungen des § 40 ArbEG auch für den Hochschulbereich gelten.

#### Änderungen **zugunsten** des Hochschulbeschäftigten

Vereinbarungen, die von den Vorschriften des Gesetzes in einem für den Beschäftigten ausschließlich günstigen Sinne abweichen, sind jedoch zulässig und wirksam. Rechte, die sich

für die Hochschule aus dem ArbEG ergeben, können also zugunsten des Hochschullehrers ausgeschlossen oder eingeschränkt werden.