

1. Entstehung des Vergütungsanspruchs §§ 9, 10

a) bei unbeschränkter Inanspruchnahme § 9

- der Vergütungsanspruch **entsteht** mit der unbeschränkten Inanspruchnahme der Erfindung
- auf die **Benutzung** kommt es nicht an
- der Arbeitnehmer ist dann berechtigt und der Arbeitgeber verpflichtet, aber der Inhalt des Anspruchs ist nicht „jetzt zu zahlen“, sondern **„bei Eintritt der Fälligkeit zu zahlen“**

b) bei beschränkter Inanspruchnahme § 10

- der Vergütungsanspruch **entsteht** erst mit **dem Beginn** der Inanspruchnahme und Benutzung der Erfindung durch den Arbeitgeber
- „Benutzung“ ≠ „Verwertung“: „Verwertung“ des Schutzrechts umfasst im Gegensatz zur „Benutzung“ z.B. auch die Lizenzvergabe und den Verkauf, d.h. Formen der wirtschaftlichen Ausnutzung
- Anspruch auf angemessene Vergütung entsteht ohne Rücksicht darauf, ob der Arbeitnehmer die Erfindung zur Erteilung eines Schutzrechts **anmeldet oder nicht**

2. **Fälligkeit der Erfindervergütung § 12**

a) Angemessene Frist

- § 12 Abs. 1: Art und Höhe der Vergütung sollen **„in angemessener Frist“** nach der Inanspruchnahme durch **Vereinbarung** festgestellt werden
- **angemessene Frist**: Formulierung wurde bewusst gewählt, da die Verhältnisse von Fall zu Fall unterschiedlich sind
- Die Ermittlung der Vergütungshöhe hängt von einer Reihe von Umständen ab, die **früher oder später nach der Inanspruchnahme** der Erfindung festgestellt und beurteilt werden können (z.B. Verwertbarkeit, Schutzfähigkeit)

b) bei unbeschränkter Inanspruchnahme

- Kommt **keine Vereinbarung** zustande, so hat der Arbeitgeber die Vergütung einseitig festzusetzen, und zwar „**spätestens** bis zum Ablauf von **3 Monaten** nach Erteilung des Schutzrechts“ § 12 Abs. 3 S. 2
- **BGH-Urteil „Chromegal“**: für eine zum Patent angemeldete Erfindung ist bis zum Ablauf von 3 Monaten nach Aufnahme der Benutzung eine Vergütung zu zahlen, auch wenn die Anmeldung nicht zur Erteilung oder Bekanntmachung geführt hat
- Grundsätzlich wird der Vergütungsanspruch erst **fällig**, wenn die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Diensterfindung feststeht
- **BGH-Urteil „Blitzlichtgeräte“**: Solange der Gegenstand der in Anspruch genommen Erfindung noch nicht in Benutzung genommen und ein Schutzrecht noch nicht erteilt ist, hat der Arbeitnehmer in der Regel noch keinen fälligen Anspruch auf eine Erfindervergütung

c) bei beschränkter Inanspruchnahme

- der Vergütungsanspruch wird entsprechend der Feststellung oder Festsetzung **spätestens 3 Monate** nach der Aufnahme der Benutzung durch den Arbeitgeber fällig
- die Parteien können durch eine Vereinbarung nach der Meldung der Diensterfindung die **Frist verlängern**

3. Festlegung § 12

a) Feststellung

- Die Feststellung beruht auf einer **Vereinbarung** zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- der Feststellungsvertrag regelt die **Art und Höhe der Vergütung**
- die Art der Vergütung umfasst eine Einigung darüber, ob eine Pauschalvergütung oder eine prozentuale Beteiligung am Umsatz oder Gewinn, eine Gehaltserhöhung oder Ähnliches gewährt wird
- wenn **mehrere Arbeitnehmer** an der Diensterfindung als Miterfinder beteiligt sind, so ist die Vergütung für jeden gesondert festzustellen

- den **Beteiligten** sind die Gesamthöhe der Vergütung und die Anteile der einzelnen Miterfinder bekannt zu geben; die Bekanntgabe braucht nicht schriftlich zu erfolgen und auch nicht in die Vereinbarung aufgenommen zu werden

b) Festsetzung

- **Einseitige** Festsetzung durch den Arbeitgeber (§ 12 III)
- Der Arbeitgeber kann die Vergütung nur dann einseitig festsetzen, wenn eine **Vereinbarung** über die Vergütung in angemessener Frist **nicht zustande gekommen ist**
- Festsetzung: einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer
- die Festsetzung bedarf der **Schriftform**
- durch die Festsetzung soll der Arbeitnehmer in die Lage versetzt werden, nachvollziehen und nachermitteln zu können, wie der Arbeitgeber zu einem bestimmten Vergütungsbetrag kommt; fehlt die vorgeschriebene **Begründung**, so liegt eine rechtswirksame Festsetzung nicht vor
- **widerspricht** der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Monaten nicht, so wird die Festsetzung für beide Teile verbindlich