



Instanz:	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	Quelle:	Deutsches Patent- und Markenamt
Datum:	13.11.2018	Aktenzeichen:	Arb.Erf. 71/16
Dokumenttyp:	Einigungsvorschlag	Publikationsform:	für Veröffentlichung bearbeitete Fassung
Normen:	§ 5 Abs. 1 und 3 ArbEG, § 8 Abs. 1 ArbEG		
Stichwort:	Wirksamkeit einer Erfindungsmeldung; Freigabe einer Erfindung nach Inanspruchnahme aber vor Schutzrechtsanmeldung		

Leitsätze (nicht amtlich):

1. Teilt ein Arbeitnehmer der Arbeitgeberin per E-mail „*patentable ideas*“ mit und weist darauf hin, dass er dies gemäß dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen tue, dann ist damit eine Erfindung im Sinne des § 5 Abs. 1 ArbEG gemeldet. Ob diese Erfindungsmeldung auch ordnungsgemäß i.S.v. § 6 Abs. 2 ArbEG ist, ist unerheblich, wenn der Arbeitnehmer die Erfindungsmeldung nicht innerhalb der Zweimonatsfrist des § 5 Abs. 3 ArbEG rügt.
2. Die Behauptung der Arbeitgeberin, die Erfindung sei „*not a patentable invention or a technical improvement under the German Law on Employee Inventions*“, verhindert nicht den Eintritt der Inanspruchnahmefiktion durch den Arbeitgeber nach Ablauf von vier Monaten ab Zugang der Erfindungsmeldung.
3. Hat der Arbeitgeber die Dienstleistung noch nicht zur Erteilung eines Patents angemeldet, kann er die Erfindung dem Erfinder nach § 8 S. 1 ArbEG freigeben, ohne dass es dazu dessen Einwilligung bedarf.

Begründung:

I. Hinweise zum Schiedsstellenverfahren

(...)

II. Sachverhalt

Der Antragsteller hat seinem Vorgesetzten am 24. Januar 2014 eine E-Mail geschrieben, die auszugsweise wie folgt lautete:

“Subject: Patentable ideas

(...) The two attached files are meant to fulfil the legal requirements for announcements of a patentable idea (...) The necessity for this is derived from the German law for employees’ inventions (...)”

Die erste Rückmeldung dazu erhielt der Antragsteller am 7. April 2014. Sie lautete auszugsweise wie folgt:

“(...) is not a patentable invention or a technical improvement under the German Law on Employee Inventions (...)”

Eine weitere Rückmeldung erhielt der Antragsteller am 30. Juni 2014. Sie lautete auszugsweise wie folgt:

“(...) [Arbeitgeber] does not view your observation of the pressure correlation referred to in your email dated 24th Jan 2014 as having involved the creation of an inventive concept, and consequently is not a patentable invention or a technical improvement under the German Law on Employee Inventions (...)

Mit Schreiben vom 30. Dezember 2015, eingegangen am 02. Januar 2015 hat der Antragsteller die Schiedsstelle angerufen und die Auffassung vertreten, dass er der Antragsgegnerin wirksam eine Diensterfindung gemeldet habe, da diese nicht innerhalb von zwei Monaten eine inhaltliche Ergänzung seiner Ausführungen eingefordert hätte. Folglich hätte die Antragsgegnerin diese Diensterfindung wirksam in Anspruch genommen, weshalb er einen Vergütungsanspruch gegen diese habe.

Im Schiedsstellenverfahren hat der Antragsteller mit Schriftsatz vom 6. Mai 2017 im Detail technisch Stellung zu seiner Idee genommen.

Daraufhin hat die Antragsgegnerin dem Antragsteller mit Schreiben vom 29. September 2017 auszugsweise folgendes mitgeteilt:

(...) geben wir hiermit die besagte Arbeitnehmererfindung frei (§ 6 II, § 8 ArbEG neue Fassung) Sie sind nun berechtigt, gewerblichen Rechtsschutz hierfür zu beantragen (...)

Die Antragsgegnerin hat zudem mitgeteilt, dass sie nicht die Absicht hätte, die Erfindung zu benutzen.

Der Antragsteller hat dazu ausgeführt, dass die Zurückgabe der Erfindung zu spät käme und er diese nicht akzeptieren könne.

Zu weiteren Einzelheiten des Vorbringens der Beteiligten wird auf den schriftsätzlich vorgetragenen Sach- und Streitstand verwiesen.

III. Wertung der Schiedsstelle

Nach Auffassung der Schiedsstelle hat der Antragsteller der Antragsgegnerin mit E-Mail vom 24. Januar 2014 eine wirksame Erfindungsmeldung i.S.v. § 5 ArbEG mit der Folge zukommen lassen, dass die Antragsgegnerin diese nach § 6 Abs. 2 ArbEG in Anspruch genommen hat, so dass sie nach § 7 ArbEG Inhaberin der vermögenswerten Rechte an der Diensterfindung geworden ist. Deshalb bestand nach § 9 Abs. 1 ArbEG ab dem 25. Mai 2014 ein Vergütungsanspruch des Antragstellers gegen die Antragsgegnerin dem Grunde nach. Der Höhe nach bestand nach § 9 Abs. 2 ArbEG jedoch kein Vergütungsanspruch des Antragstellers, da die Antragsgegnerin den Gegenstand der Erfindungsmeldung zu keinem Zeitpunkt tatsächlich verwertet hat. Mit Zugang des Schreibens der Antragsgegnerin vom 29. September 2017 beim Antragsteller ist der Antragsteller wieder Inhaber der vermögenswerten Rechte an der Diensterfindung geworden. Damit ist der Rechtsgrund für den lediglich dem Grunde nach bestehenden Vergütungsanspruch für die Zukunft entfallen. Im Ergebnis hat der Antragsteller deshalb keinen Zahlungsanspruch gegen die Antragsgegnerin.

Dem liegen folgende Erwägungen zu Grunde:

1. Vergütungsanspruch dem Grunde nach - § 9 Abs. 1 ArbEG

Nach § 9 Abs. 1 ArbEG hat der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung, sobald der Arbeitgeber eine Dienstleistung in Anspruch genommen hat.

Nach § 6 ArbEG kann eine derartige Inanspruchnahme auf zweierlei Arten erfolgen.

Entweder der Arbeitgeber erklärt gegenüber dem Arbeitnehmer ausdrücklich die Inanspruchnahme, § 6 Abs. 1 ArbEG. Dies ist vorliegend nicht geschehen.

Oder der Arbeitgeber unterlässt es, eine Dienstleistung innerhalb von vier Monaten ab Eingang der Erfindungsmeldung freizugeben, § 6 Abs. 2 ArbEG.

Dies setzt zunächst eine Erfindung i.S.v. § 1 ArbEG voraus, d.h. eine Lösung eines technischen Problems mit technischen Mitteln. Andernfalls wäre der Anwendungsbereich des ArbEG gar nicht eröffnet. Meldet ein Arbeitnehmer eine solche Lösung eines technischen Problems mit technischen Mitteln und macht dabei deutlich, dass er meint eine schutzfähige Erfindung gemacht zu haben, sind Meinungsverschiedenheiten über die Patentfähigkeit der Erfindung i.S.v. § 2 ArbEG zunächst nicht von Belang. Denn § 2 ArbEG regelt nicht die Eröffnung des Anwendungsbereichs des ArbEG. Andernfalls wäre es einem Arbeitgeber möglich, sich der Anwendung der gesetzlichen Regelungen des ArbEG einseitig zu entziehen, indem er die Schutzfähigkeit einer Erfindung i.S.v. § 2 ArbEG selbst in Zweifel zieht. Dass der Gesetzgeber das aber nicht gewollt hat, zeigt ganz deutlich die in § 13 ArbEG niedergelegte Pflicht des Arbeitgebers, eine als Dienstleistung gemeldete Erfindung zur Erteilung eines Schutzrechts anmelden zu müssen. Die Aufgabe und das Recht über die Schutzfähigkeit einer Erfindung zu befinden, liegt somit gerade nicht beim Arbeitgeber, sondern ist ausschließlich dem Patentamt im Patenterteilungsverfahren nach den §§ 35 ff. PatG, dem Bundespatentgericht im Beschwerdeverfahren gemäß den §§ 73 ff. PatG und im Nichtigkeitsverfahren gemäß den §§ 81 ff., 22 PatG und dem Bundesgerichtshof im Rechtsbeschwerdeverfahren nach den §§ 100 ff. PatG und im Nichtigkeitsverfahren nach den §§ 110 ff. PatG vorbehalten. Insofern ist die Patentfähigkeit i.S.v. § 2 ArbEG lediglich eine der Erfindung von vornherein

anhaftende Eigenschaft bzw. eine Arbeitshypothese¹. Deshalb sind auch die weiteren Pflichten, insbesondere die Pflicht, über eine Inanspruchnahme zu entscheiden gemäß den §§ 6, 8 ArbEG, die grundsätzliche Pflicht zur Vergütung nach § 9 ArbEG, die Pflicht, dem Arbeitnehmer eine Patentanmeldung im Ausland zu ermöglichen nach § 14 Abs. 2 ArbEG, und die Pflicht, eine Patentanmeldung vor deren Fallenlassen dem Arbeitnehmer nach § 16 ArbEG anzubieten, nicht an die Erfolgsaussichten einer Patenterteilung geknüpft, sondern bestehen davon unabhängig. Im gesamten ArbEG knüpft dementsprechend nur eine einzige Norm unmittelbar an die tatsächliche Erteilung eines Schutzrechts an, nämlich § 12 Abs. 3 S.2 ArbEG, der sich lediglich mit dem Zeitpunkt beschäftigt, zu dem eine Vergütung spätestens festzusetzen ist. Im Übrigen ist die Schutzrechtserteilung oder deren Wahrscheinlichkeit nur – wenn auch wesentlich – hinsichtlich der Bemessung der Höhe des Erfindungswerts und damit der Vergütung im Rahmen von § 9 Abs. 2 ArbEG von Bedeutung.

Der Antragsteller hat mit E-Mail vom 24. Januar 2014 der Arbeitgeberin „Patentable ideas“ mitgeteilt und darauf hingewiesen, dass er dies gemäß dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen tue. Die Antragsgegnerin hat das Vorliegen einer Erfindung mit dem Argument der fehlenden Neuheit und der fehlenden Ausführbarkeit bestritten. Somit ist entsprechend den obenstehenden Ausführungen der Anwendungsbereich des ArbEG eröffnet worden. Dem Einwand der Arbeitgeberin kommt für die Frage der Anwendbarkeit des ArbEG keine Bedeutung zu. Der Antragssteller hat eine Diensterfindung gemeldet. Im Hinblick auf die Frage der Inanspruchnahme kommt es nur noch darauf an, ob diese Erfindungsmeldung auch ordnungsgemäß i.S.v. § 6 Abs. 2 ArbEG war. Wie eine Erfindungsmeldung abzugeben ist, bestimmt sich nach § 5 Abs. 1 und Abs. 2 ArbEG. Nachdem der Antragsteller die Erfindungsmeldung per E-Mail abgegeben hat, dieses im Betreff mit „Patentable ideas“ bezeichnet war und er im E-Mail ausdrücklich auf das ArbEG hingewiesen hat, ist eine wirksame Erfindungsmeldung im Sinne des Abs. 1 des § 5 ArbEG gegeben. Ob auch eine ordnungsgemäße Erfindungsmeldung i.S.v. Abs. 2 des § 5 ArbEG gegeben war, kann vorliegend dahingestellt bleiben. Denn die Antragsgegnerin hat die Erfindungsmeldung nicht innerhalb der Zweimonatsfrist des § 5 Abs. 3 ArbEG gerügt.

¹ BGH vom 28.06.1962, Az.: I ZR 28/61 – Cromegal, unter Verweis auf RG vom 7.12.1932, Az.: I 189/32 – Kupferseidenfaden, GRUR 1933, S. 225.

Die Erfindungsmeldung gilt damit als ordnungsgemäß mit der Folge, dass sie die Viermonatsfrist des § 6 Abs. 2 ArbEG in Gang gesetzt hat. Nachdem die Antragsgegnerin innerhalb dieser Frist keine Freigabeerklärung abgegeben hat, greift die Fiktion des § 6 Abs. 2 ArbEG, d.h. die Erfindung gilt als in Anspruch genommen. Die Folge davon ist der Übergang aller vermögenswerten Rechte an der Erfindung auf die Antragsgegnerin nach § 7 ArbEG, woraus nach § 9 ArbEG ein Vergütungsanspruch des Antragstellers dem Grunde nach resultiert.

2. Vergütungsanspruch der Höhe nach - § 9 Abs. 2 ArbEG

Die Höhe eines Vergütungsanspruches richtet sich gemäß § 9 Abs. 2 ArbEG nach der wirtschaftlichen Verwertbarkeit der Dienstleistungen und den Aufgaben und der Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie dem Anteil des Betriebes am Zustandekommen der Dienstleistungen. Mit wirtschaftlicher Verwertbarkeit meint das Gesetz den Wert der Erfindung. Die wirtschaftliche Verwertbarkeit wird daher als Erfindungswert bezeichnet. Weist eine in Anspruch genommene Erfindung keinen Erfindungswert auf, so besteht auch kein tatsächlicher Anspruch auf Zahlung einer Vergütung.

Unter der „wirtschaftlichen Verwertbarkeit“ des § 9 Abs. 2 ArbEG ist nach dem Willen des Gesetzgebers als Regelfall der durch die tatsächliche Verwertung der Dienstleistung realisierte Erfindungswert zu verstehen². Als eine solche tatsächliche Verwertung kommen vorrangig die Benutzung im eigenen Betrieb, die Lizenzierung oder der Verkauf der Dienstleistung in Betracht. Der Erfindungswert orientiert sich an dem Vorteil, der dem Arbeitgeber aufgrund einer derartigen Verwertung einer Dienstleistung tatsächlich zufließt.

Eine Lizenzerteilung hat die Zahlung von Lizenzgebühren zum Inhalt. Bei einem Verkauf der Dienstleistung erhält ein Arbeitgeber vom Käufer den Kaufpreis. Deshalb ist bei diesen Verwertungsformen der Erfindungswert ausgehend von diesen Zahlungen zu ermitteln. Vorliegend liegen solche Zahlungen nicht vor. Ein darauf beruhender Erfindungswert scheidet mithin aus.

² Bundestagsdrucksache 1648 – Begründung Teil B. Die einzelnen Bestimmungen, zu § 8.

Bei einer Eigennutzung einer Dienstleistungserfindung erhält der Arbeitgeber dahingegen keine unmittelbaren Zahlungen, weshalb zu ermitteln ist, welche geldwerten Vorteile dem Arbeitgeber durch die tatsächliche Benutzung der Dienstleistungserfindung gleichwohl zufließen oder zugeflossen sind. Eine patentfähige Dienstleistungserfindung vermittelt dem Arbeitgeber ein Monopolrecht. Benutzt er eine solche Dienstleistungserfindung, so macht er vom Monopolrecht Gebrauch. Durch die Benutzung fließt ihm deshalb das zu, was er einem freien Erfinder für die Nutzung der technischen Lehre zahlen müsste³, wenn ihm das Recht zur Nutzung dieser technischen Lehre nicht im Rahmen der §§ 5 – 7 ArbEG durch seinen Arbeitnehmer vermittelt worden wäre. Das ist der Marktpreis der Erfindung, welcher nur geschätzt werden kann. Im Interesse einer angemessenen Vergütung sind Schätzungenauigkeiten jedoch nach Möglichkeit zu minimieren, weshalb die Schätzung so nah wie möglich an der Realität angelehnt sein muss. Nachdem freie Erfindungen in der Realität regelmäßig im Wege der Lizenzerteilung verwertet werden, kann der Marktpreis am genauesten durch die fiktive Nachbildung eines zwischen einem Unternehmen und einem freien Erfinder gedachten vernünftigen Lizenzvertrags ermittelt werden, der regelmäßig die Zahlung bestimmter Lizenzsätze auf den erfindungsgemäßen Umsatz zum Gegenstand hat⁴. Nachdem die Antragsgegnerin die Dienstleistungserfindung aber nicht benutzt hat, kann ihr auch kein derart zu ermittelnder Erfindungswert zugeflossen sein.

Im Ausnahmefall hat der Gesetzgeber mit dem Begriff „wirtschaftliche Verwertbarkeit“ aber auch Möglichkeiten der Verwertung einer Dienstleistungserfindung mit bedacht, die an sich im Betrieb bestehen, aber tatsächlich nicht ausgenutzt werden⁵. An die Annahme eines derartigen Erfindungswerts sind allerdings strenge Anforderungen zu stellen. Denn einerseits hat der Arbeitgeber in einem solchen Fall nur durch eine Patentanmeldung bedingte Kosten, welchen keine messbaren Vorteile gegenüberstehen. Vor allem aber ist die Frage, ob, wann und in welcher Weise sich der Arbeitgeber wirtschaftlich betätigen will, grundrechtlich in Form der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit geschützt, Art. 2 Abs. 1, Art. 12 und

³ BGH vom 06.03.2012 – Az.: X ZR 104/09 – antimykotischer Nagellack I.

⁴ BGH vom 17.11.2009, Az.: X ZR 137/07 – Türinnenverstärkung; vom 16.04.2002, Az.: X ZR 127/99 – abgestuftes Getriebe; vom 13.11.1997, Az.: X ZR 6/96 – Copolyester II.

⁵ Bundestagsdrucksache 1648 – Begründung Teil B. Die einzelnen Bestimmungen, zu § 8).

Art. 14 GG⁶. Dem Arbeitgeber allein obliegt die Entscheidung, ein unternehmerisches Risiko einzugehen, da die Realisierung des Risikos auch nur ihn allein trifft. Einer Diensterfindung einen Erfindungswert aufgrund der Tatsache zuzuerkennen, dass ein Arbeitgeber diese nicht verwertet, greift somit in dessen Grundrechtspositionen ein, was nicht leichtfertig geschehen darf. Ein Erfindungswert aufgrund nicht ausgeschöpfter Verwertungsmöglichkeiten kommt daher nur dann in Betracht, wenn es wirtschaftlich nicht vertretbar wäre, mit einer Diensterfindung verbundene Verwertungsmöglichkeiten nicht zu nutzen, die Nichtverwertung also dem Unternehmen auch unter Berücksichtigung der grundgesetzlich geschützten unternehmerischen Freiheit vorzuwerfen wäre. Dafür reicht es aber nicht, dass eine Diensterfindung gegebenenfalls objektiv verwertbar oder für eine bestimmte Verwendung von gesteigertem Interesse ist. Denn dem Arbeitgeber steht ein weiter Beurteilungsspielraum einschließlich einer Kosten-Nutzen-Analyse zu⁷. Die Entscheidung, das Risiko einzugehen, dass im Ergebnis die Kosten den Nutzen überwiegen, liegt im Kernbereich der unternehmerischen Entscheidungsfreiheit. Maßgebend für die Annahme eines Erfindungswerts aufgrund unterlassener Verwertung ist daher, ob die Überlegungen eines Arbeitgebers zur Nichtverwertung absolut unbegründet sind und jeglicher wirtschaftlicher Vernunft widersprechen, dem Arbeitgeber also die Nichtverwertung vorzuwerfen ist⁸. Eine solche Konstellation ist vorliegend nicht einmal ansatzweise dargetan. Folglich begründet vorliegend auch der Gesichtspunkt der nicht ausgeschöpften Verwertungsmöglichkeit keinen Erfindungswert, der eine Vergütung rechtfertigen könnte.

3. Freigabe der Diensterfindung

Wie bereits ausgeführt kann der Arbeitgeber den Übergang der Rechte einer ordnungsgemäß gemeldeten bzw. einer als ordnungsgemäß gemeldet geltenden Diensterfindung sich nur dadurch verhindern, dass er die Diensterfindung vor Ablauf von vier Monaten ab Eingang der Erfindungsmeldung dem Arbeitnehmer nach

⁶ BAG vom 26. September 2002 – Az.: 2 AZR 636/01, BAG vom 22. November 2012 – Az.: 2 AZR 673/11.

⁷ Schiedsstelle vom 3.12.1987 – Arb.Erf. 57/87, BIPMZ 1988, S. 265.

⁸ Schiedsstelle vom 12.06.2008 – Arb.Erf. 23/06 – in Datenbank.

§ 6 Abs. 2 ArbEG freigibt. Nachdem die Antragsgegnerin dies nicht getan hat, ist sie Inhaberin der Diensterfindung geworden.

Der Inhaberschaft an einer Diensterfindung und den damit verbundenen Pflichten einschließlich einer etwaigen Vergütungspflicht kann sich der Arbeitgeber aber auch nach der Inanspruchnahme wieder entledigen, nämlich durch Freigabe nach § 8 S. 1 ArbEG oder nach § 16 Abs. 2 ArbEG. Eine solche Freigabe ist die Ausübung eines Gestaltungsrechts des Arbeitgebers. Einer Einwilligung des Erfinders bedarf es hierfür deshalb nicht.

Hat der Arbeitgeber die Diensterfindung noch nicht zur Erteilung eines Patents angemeldet, so kommt eine Freigabe nach § 8 S. 1 ArbEG in Betracht.

Hat der Arbeitgeber die Diensterfindung hingegen bereits zur Erteilung eines Patents angemeldet, so ist für eine Freigabe nach § 8 S. 1 ArbEG kein Raum mehr, denn diesen Fall erfasst § 16 Abs. 2 ArbEG als *lex specialis*.

Dem liegt die Überlegung zu Grunde, dass andernfalls § 8 S. 1 ArbEG ohne Anwendungsbereich wäre, was vom Gesetzgeber nicht gewollt gewesen sein kann. Denn ausweislich der Gesetzgebungsmaterialien⁹ wurde § 8 ArbEG bewusst neu gefasst, um dem Umstand Rechnung zu tragen, dass die fehlende ausdrückliche Inanspruchnahme künftig nicht mehr zum Freiwerden der Erfindung führt. Während des Laufs der Inanspruchnahmefrist bedarf es aber keiner Freigabemöglichkeit nach § 8 S. 1 ArbEG. Denn die Freigabe ist für diesen Zeitraum bereits nach § 6 Abs. 2 ArbEG möglich. Hätte es der Gesetzgeber nur bei dieser Freigabemöglichkeit belassen wollen, hätte es § 8 S. 1 ArbEG nicht bedurft. Zur Klarstellung der Folgen der Freigabe nach § 6 Abs. 2 ArbEG hätte der Regelungsgehalt des § 8 S.2 ArbEG ausgereicht, um klarzustellen, dass der Arbeitnehmer über eine solche Diensterfindung frei verfügen kann. Deshalb ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber mit der getroffenen Regelung nicht bezweckt hat, dass ein Arbeitgeber nach Ablauf der viermonatige Inanspruchnahmefrist ausschließlich zu dem Zweck zu einer Patentanmeldung verpflichtet sein soll, damit er die Diensterfindung im Anschluss an die Anmeldung nach § 16 Abs. 2 ArbEG freigeben kann. Denn Ausgangspunkt der gesetzlichen Regelungen des ArbEG ist das Recht des Erfinders

⁹ Bundesrat Drucksache 757/08 S. 51.

auf das Patent nach § 6 PatG, das sich der Arbeitgeber aufgrund der Besonderheit, dass die Erfindung dem Arbeitsverhältnis zuzuordnen ist und ihm nach arbeitsrechtlichen Grundsätzen das Recht an Arbeitsergebnissen zusteht (§ 611a BGB), aneignen können soll. Soweit der Arbeitgeber keinen Bedarf an diesem Aneignungsrecht hat oder hieran keinen Bedarf mehr hat, soll es bei der erfinderrechtlichen Eigentumszuordnung des Patentgesetzes verbleiben bzw. soll der ursprüngliche Zustand durch Rückabwicklung wiederhergestellt werden, wie § 16 ArbEG aufzeigt. Der Arbeitnehmererfinder soll somit durch die Regelungen des ArbEG keine Besserstellung gegenüber einem freien Erfinder erfahren, sondern es soll seinen aus § 6 PatG herrührenden Rechten bzw. deren Verlust unter Beachtung der Besonderheiten des Arbeitsverhältnisses in angemessener Weise Rechnung getragen werden. Hierfür ist es nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmererfinder die Aufwände der Patentanmeldung übernimmt, denn diese obliegen nach dem Patentgesetz dem Erfinder. Nur wenn der Arbeitgeber sich trotz Freigabe eine Nutzungsmöglichkeit vorbehalten wollte (§ 16 Abs. 3 ArbEG), müsste er zunächst den Weg einer Patentanmeldung auf eigene Kosten gehen. Damit würde er sich dann die Möglichkeit des Nutzungsvorbehalts erkaufen.

Nachdem die Antragsgegnerin mit Schreiben vom 29. September 2017 aber bedingungslos auf die Rechte an der streitgegenständlichen Erfindung verzichtet hat, hat sie wirksam das ihr von § 8 S. 1 ArbEG eingeräumte Gestaltungsrecht ausgeübt. Der Antragsteller ist deshalb mit Zugang dieses Schreibens wieder Inhaber der Erfindung geworden. Für die Zukunft ist damit auch der Vergütungsanspruch dem Grunde nach entfallen, da der den Vergütungsanspruch begründende Rechtsübergang vom Erfinder auf den Arbeitgeber rückabgewickelt ist.