



Instanz:	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	Quelle:	Deutsches Patent- und Markenamt
Datum:	25.09.2008	Aktenzeichen:	Arb.Erf. 36/07
Dokumenttyp:	Einigungsvorschlag	Publikationsform:	Leitsätze
Normen:	§ 9 ArbEG, § 22 ArbEG, § 31 ArbEG, § 35 ArbEG		
Stichwort:	Erweiterung des Verfahrensgegenstands während des Schiedsstellenverfahrens; Vergütungspflicht für Dienstleistungen als Gegenstand der Forschung; rechtliche Relevanz innerbetrieblicher Vergütungsrichtlinien		

Leitsätze (nicht amtlich):

1. Eine Änderung des Gegenstands des Schiedsstellenverfahrens durch einen Beteiligten kann nur mit Zustimmung des anderen erfolgen.
2. Zu den vergütungsfreien Erprobungshandlungen zählen nicht nur Forschungen am Objekt der Erfindung selbst, sondern auch die Erforschung weiterer Komplexe im Rahmen eines umfassenden Forschungsvorhabens mit dem Gegenstand der Erfindung. Bei einem Projekt, das aus vielen Einzelkomponenten besteht und das erst dann kommerziell verwertet werden kann, wenn sämtliche Einzelkomponenten aufeinander abgestimmt sind, kann die teilweise Nutzung einzelner Komponenten nicht als Benutzung im kommerziellen Maßstab verstanden werden. Wirtschaftlich verwertbar im Sinne von § 9 Abs. 2 ArbEG ist die Erfindung erst dann, wenn das System als solches funktioniert.
3. Der Arbeitnehmer hat aber dann einen Anspruch auf Vergütung, wenn die Erfindung nicht mehr selbst Gegenstand der Forschung zur Erlangung von Erkenntnissen ist, sondern der Arbeitgeber die Erfindung als Mittel zur Forschung verwendet.
4. Wenn zwar die Lehre eines Dienstleistungspatents bei der Durchführung eines Forschungs- und/oder Entwicklungsauftrages nicht benutzt worden ist, aber die Dienstleistung kausal für die Erteilung eines solchen Auftrages war, dann ist der kausal auf die Erfindung zurückgehende Vorteil der Auftragsakquisition zu vergüten. Der Auftraggeber schuldet dem Arbeitnehmererfinder aber nur dann Erfindervergütung, wenn

der kausal auf die Dienstfindung zurückführende Forschungs- und/oder Entwicklungsauftrag dem Arbeitgeber Gewinn erbracht hat. In einem solchen Fall beträgt der Erfindungswert zur Berechnung der Erfindervergütung wie bei der Methode des erfassbaren betrieblichen Nutzens in der Regel etwa 20 % des erzielten Gewinns.

5. Es ist grundsätzlich zulässig, dass der Arbeitgeber eine interne Regelung für die Vergütung von Erfindungen und qualifizierten Verbesserungsvorschlägen einführt und seine Arbeitnehmererfinder nach dieser Regelung vergütet. Die Anwendung dieser Regelung muss aber zu einer nach dem ArbEG angemessenen Vergütung führen.