



<b>Instanz:</b>	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	<b>Quelle:</b>	Deutsches Patent- und Markenamt
<b>Datum:</b>	23.02.2011	<b>Aktenzeichen:</b>	Arb.Erf. 45/08
<b>Dokumenttyp:</b>	Einigungsvorschlag	<b>Publikationsform:</b>	Leitsätze
<b>Normen:</b>	§ 9 ArbEG, § 12 ArbEG, § 23 ArbEG		
<b>Stichwort:</b>	Auslegung eines Vergütungsfestsetzungsschreibens; Teilwiderspruch gegen Festsetzung; Anwendung des § 23 ArbEG auf nur einseitig verbindlich gewordene Vergütungsfestsetzung; Erfindungswert bei Gebrauchsmuster		

#### **Leitsätze (nicht amtlich):**

1. Wenn ein Patentanwalt in einem Schreiben an einen Arbeitnehmererfinder unter Zurückweisung einer Vergütungsforderung des Arbeitnehmers eine "Arbeitnehmererfindervergütung" "begründet" "festsetzt", muss dies der Arbeitnehmererfinder auch dann als Vergütungsfestsetzung durch eine begründete schriftliche Erklärung nach § 12 Abs. 3 Satz 1 ArbEG verstehen, wenn in demselben Schreiben Vergütungen „angeboten“ werden.
2. Widerspricht ein Erfinder ausdrücklich nur der "Berechnung des Erfindungswertes" sowie der "Ermittlung des Anteilsfaktors" in einer Vergütungsfestsetzung, nicht aber der Festsetzung seines Miterfinderanteils, dann ist der Widerspruch in zulässiger Weise auf die benannten Berechnungsparameter beschränkt.
3. Nach § 23 ArbEG ist die Zahlungspflicht des Arbeitgebers, die sich nach § 12 Abs. 3 Satz 1 ArbEG trotz einer wegen Widerspruchs des Arbeitnehmers nach § 12 Abs. 4 Satz 1 ArbEG für diesen nicht verbindlich gewordenen Vergütungsfestsetzung ergibt, dann unwirksam, wenn die Zahlungspflicht in erheblichem Maße unbillig ist.
4. Ein Regelwert des Gebrauchsmusterlizenzsatzes von 2/3 eines vergleichbaren Patentlizenzsatzes erscheint angemessen, wenn eine Betrachtung der Wertigkeit des Gebrauchsmusters im Einzelfall unter Berücksichtigung der werterhöhenden und

wertmindernden Faktoren wie insbesondere der Rechtsbeständigkeit des Gebrauchsmusters, der technisch-wirtschaftlichen Bezugsgröße, der Zulässigkeit der Abstufung bei hohen Umsätzen und dem Abstand zum allgemeinen und innerbetrieblichen Stand der Technik nicht möglich bzw. mit einem dem Arbeitgeber nicht zumutbaren Aufwand verbunden ist.