



Instanz:	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	Quelle:	Deutsches Patent- und Markenamt
Datum:	13.03.2012	Aktenzeichen:	Arb.Erf. 19/11
Dokumenttyp:	Einigungsvorschlag	Publikationsform:	Leitsätze
Normen:	§ 5 ArbEG, § 9 ArbEG, § 12 Abs. 6 ArbEG, § 22 Satz 1 ArbEG, § 23 ArbEG, § 42 ArbEG a.F., § 42 ArbEG n.F., § 43 ArbEG n.F.		
Stichwort:	Übergangsbestimmung des § 43 Abs. 1 ArbEG n.F.; „an einer Hochschule Beschäftigte“ i.S.d. § 42 ArbEG n.F.; innerbetriebliche Vergütungsrichtlinien; Zusammenschluss von Forschungszentrum und Universität; Anpassungsanspruch nach § 12 Abs. 6 ArbEG		

Leitsätze (nicht amtlich):

1. zur Übergangsbestimmung des § 43 Abs. 1 ArbEG n.F.:

Ist nicht bekannt, wann eine unter die Regelung des § 42 ArbEG fallende Erfindung "gemacht" worden ist, dann ist wegen der Pflicht des Arbeitnehmers zur unverzüglichen Erfindungsmeldung für in den Jahren 1986 bis 1994 gemeldete Erfindungen davon auszugehen, dass diese in diesem Zeitraum gemacht worden sind mit der Folge, dass auf sie § 42 Abs. 2 in der bis zum 06.02.2002 geltenden Fassung anzuwenden ist. Für Erfindungen, welche in den Jahren 2004 bis 2006 gemeldet worden sind, ist im Hinblick auf die Regelung des § 5 Abs. 1 Satz 1 davon auszugehen, dass sie auch in diesem Zeitraum gemacht worden sind, weswegen auf sie § 42 ArbEG in der ab 07.02.2002 geltenden Fassung anzuwenden ist.

2. zur Frage, was unter "Erfindungen an einer Hochschule Beschäftigten" i.S.d. § 42 ArbEG n.F. zu verstehen ist:

Auch wenn § 42 ArbEG n.F. anders als § 42 Abs. 1 Satz 1 ArbEG a.F. nicht mehr ausdrücklich darauf abstellt, wann die Erfindung "gemacht", also fertig gestellt worden ist, ist § 42 ArbEG n.F. nur auf Erfindungen anwendbar, die von einem an einer Hochschule Beschäftigten gemacht worden sind. Die besonderen Bestimmungen des § 42 ArbEG n.F. gelten deshalb nur für solche Erfindungen, die ein an einer Hochschule Beschäftigter fertig gestellt hat. Aus einer Erfindung, die nicht von einem

Hochschulbeschäftigten gemacht worden ist, wird nicht dadurch eine Hochschulerfindung, dass der Arbeitgeber des Arbeitnehmererfinders durch Rechtsnachfolge zu einer Hochschule wird.

3. Es ist dem Arbeitgeber nicht verwehrt, eigene innerbetriebliche Vergütungsrichtlinien anzuwenden. Die Anwendung dieser Richtlinien muss aber stets zu einer im Sinne des ArbEG angemessenen Erfindervergütung führen. Denn nach § 22 Satz 1 ArbEG können die Vorschriften des ArbEG nicht zuungunsten des Arbeitnehmers abbedungen werden. Unternehmenseigene Vergütungsrichtlinien, die die amtlichen Vergütungsrichtlinien begleiten und der innerbetrieblichen Wirklichkeit anpassen, können nach Ansicht der Schiedsstelle im Einzelfall durchaus sinnvoll sein, insbesondere wenn sie beim Arbeitgeber zu Verwaltungsvereinfachungen führen. Nach Auffassung der Schiedsstelle ist dagegen Skepsis geboten gegenüber unternehmenseigenen Vergütungsrichtlinien, die sich von dem System der "Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst" völlig lösen und ein gänzlich anderes Vergütungssystem etablieren.
4. Dass die ehemaligen Beschäftigten der vormaligen Universität „X“ hinsichtlich von Altverträgen Erfindervergütung in Höhe von 30% der durch die Verwertung erzielten Einnahmen verlangen können, den ehemaligen Beschäftigten der vormaligen Forschungszentrum „X“ GmbH dies indes durch die Ausnahme in der innerbetrieblichen "Regelung III" verwehrt ist, findet seine sachliche Rechtfertigung darin, dass die ehemaligen Mitarbeiter der Universität „X“, anders als die ehemaligen Mitarbeiter der Forschungszentrum „X“ GmbH, Beschäftigte an einer Hochschule waren. Insofern besteht ein sachlich rechtfertigender Grund für die Ungleichbehandlung.
5. Haben die Erfinder Vergütungsangebote nach einem Ereignis (nämlich dem Zusammenschluss der Forschung Zentrum „X“. GmbH und der Universität „X“ zur Antragsgegnerin) angenommen, dann haben sie wegen dieses Ereignisses hinsichtlich der vereinbarten Vergütung keinen Änderungsanspruch aus § 12 Abs. 6 Satz 1 ArbEG.