



Instanz:	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	Quelle:	Deutsches Patent- und Markenamt
Datum:	27.02.2013	Aktenzeichen:	Arb.Erf. 20/10
Dokumenttyp:	Beschluss und Einigungsvorschlag	Publikationsform:	gekürzter Auszug
Normen:	§ 20 ArbEG, § 22 ArbEG, § 40 ArbEG		
Stichwort:	Qualifizierter Verbesserungsvorschlag, Anforderung an Mitteilung, Vergütungsbemessung		

Leitsätze (nicht amtlich):

1. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine ihm als Verbesserungsvorschlag mitgeteilte technische Lehre geheim zu halten, wenn ihm nicht gleichzeitig vermittelt wird, es handle sich dabei um ein faktisches Monopol und somit einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag.
2. Die Zahlung einer „Leistungsprämie“ durch den Arbeitgeber ist kein Indiz dafür, dass die Mitteilung der prämierten technischen Lehre als qualifizierter technischer Verbesserungsvorschlag erfolgt ist, sondern dass die Mitteilung als einfacher Verbesserungsvorschlag erfolgte.
3. Auch bei der Vergütungsbemessung nach dem erfassbaren betrieblichen Nutzen eines qualifizierten Verbesserungsvorschlags kann nur der Nutzen des Arbeitgebers zugrunde gelegt werden, den er gegenüber dem äußeren Stand der Technik erzielt hat.

Gründe:

Zum Sachverhalt

Der Antragsteller ist staatlich geprüfter Elektrotechniker und seit dem 01.08.2001 bei der Antragsgegnerin, ... in der Gruppe ...technik als Angestellter beschäftigt. In dieser Eigenschaft war der Antragsteller für die Wartung und Instandsetzung bzw. die Anpassung

sowie den Ausbau der von ihm betreuten Systeme zuständig. Der Antragsteller behauptet, er sei alleiniger Urheber einer technischen Neuerung zum „Selbstbau/Systemerweiterung einer ...“. Die Antragsgegnerin hat dem Antragsteller für diese technische Neuerung im Oktober 2002 in Anerkennung seiner herausragenden besonderen Leistungen eine „Leistungsprämie“ in Höhe von 500 € zuerkannt. Zur Begründung hat die Antragsgegnerin in der Anerkennungsurkunde vom Oktober 2002 erklärt, durch die von dem Antragsteller erdachte Systemerweiterung ... könne sie ca. 90 % der Kosten einer vergleichbaren Industrieentwicklung in Höhe von 5,5 Mio. € einsparen. Der Vorschlag des Antragstellers sei zudem vielseitig verwendbar, weshalb künftig weitere Einsparungen zu erwarten sei.

Der Antragsteller ist der Auffassung, dass es sich bei seiner technischen Neuerung um einen Verbesserungsvorschlag handelt, der der Antragsgegnerin eine ähnliche Vorzugsstellung gewährt wie ein gewerbliches Schutzrecht. Durch die Benutzung seines qualifizierten Verbesserungsvorschlags habe die Antragsgegnerin Einsparungen von 5 Mio. € erzielt, weshalb ihm bei Ansatz eines Anteilsfaktors von 50 % nach § 20 Abs. 1 ArbEG ein Anspruch auf Vergütung in Höhe von 2,5 Mio. € zustehe.

Die Antragsgegnerin steht auf dem Standpunkt, die technische Neuerung des Antragstellers stelle einen einfachen technischen Verbesserungsvorschlag i.S.d. § 20 Abs. 2 ArbEG dar. Mit Schreiben vom 09.02.2010 hat die Antragsgegnerin dem Antragsteller mitgeteilt, sie habe auf der Grundlage ihrer „Dienstvorschrift für das Vorschlagwesen“ vom 06.06.2002 unter Ansatz einer jährlichen Einsparung im Bereich von 129.000 € bis 160.000 € in den vergangenen 10 Jahren für die Leistung des Antragstellers eine Prämie in Höhe von 20.000 € festgesetzt. Der Antragsteller hat mit Schreiben vom 11.03.2010 die Behandlung seines Verbesserungsvorschlags nach § 20 Abs. 2 ArbEG in Verbindung mit der genannten Dienstvorschrift zurückgewiesen, gleichwohl aber die Zahlung der Prämie in Höhe von 20.000 € vorgeschlagen. Die Antragsgegnerin hat die Auszahlung der Prämie mit Schreiben vom 16.03.2010 bis zur Klärung der Frage, ob es sich bei der technischen Neuerung um einen qualifizierten oder einen einfachen technischen Verbesserungsvorschlag handelt, abgelehnt.

Zum Beschluss

Das Verfahren wird hinsichtlich der (Allein-) Urheberschaft des Antragstellers an der technischen Neuerung ... und hinsichtlich von Verzugszinsen eingestellt...

Zum Einigungsvorschlag

A. Verfahren vor der Schiedsstelle, § 33 ArbEG ...

B. Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, § 40 ArbEG

Der Arbeitgeber, bei dem der Antragsteller als Angestellter in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt ist, ist in der Verwaltung des Bundes beschäftigt... Insofern sind hier die §§ 5 bis 39 ArbEG anzuwenden.

C. Qualifizierter technischer Verbesserungsvorschlag, § 20 Abs. 1 ArbEG

Der Antragsteller hat gegen die Antragsgegnerin aus § 20 Abs. 1 ArbEG keinen Anspruch auf Vergütung für die technische Neuerung ...

I. Ordnungsgemäße Mitteilung der technischen Neuerung als qualifizierter technischer Verbesserungsvorschlag, § 22 Satz 2 ArbEG, § 43 Abs. 3 Satz 2 ArbEG n.F.

1. Rechtlicher Ausgangspunkt

Voraussetzung für einen Anspruch auf Vergütung aus § 20 Abs. 1 ArbEG ist, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber den qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag ordnungsgemäß mitteilt. Das Arbeitnehmererfindungsgesetz normiert zwar eine Pflicht des Arbeitnehmers zur Mitteilung eines qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlags nicht ausdrücklich. Doch geht § 22 Satz 2 ArbEG davon aus, dass der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen technischen Verbesserungsvorschlag i.S.d. § 20 Abs. 1 ArbEG mitzuteilen hat. Auch dem durch Art. 7 des Patentrechtsmodernisierungsgesetzes¹ am 01.10.2009 dem § 43 ArbEG nunmehr angefügte Abs. 3 Satz 2, demzufolge § 43 Abs. 3 Satz 1 ArbEG n.F. für technische Verbesserungsvorschläge entsprechend gilt, ist die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Mitteilung eines qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlags zu entnehmen, zumal der Begriff des Verbesserungsvorschlags bereits eine entsprechende Pflicht beinhaltet.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet dem Arbeitgeber einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag mitzuteilen, um dem Arbeitgeber das Wissen um das in dem qualifizierten Verbesserungsvorschlag enthaltene faktische Monopol zu vermitteln. Anders als § 5 Abs. 1 ArbEG für die Meldung einer Diensterfindung enthält das ArbEG keine besonderen Anforderungen für die Mitteilung eines qualifizierten technischen

¹ PatRModG vom 31.07.2009 - BGBl. I Nr. 50 vom 04.08.2009, S. 2521 ff.

Verbesserungsvorschlags. § 20 Abs. 1 ArbEG regelt nur den Anspruch auf angemessene Vergütung bei Verwertung eines technischen Verbesserungsvorschlags, der dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung gewährt wie ein gewerbliches Schutzrecht. Insofern ist die Mitteilung eines qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlags einer kollektivrechtlichen oder arbeitsvertraglichen Regelung zugänglich. Qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge sind deshalb dann schriftlich mitzuteilen, wenn kollektiv-rechtlich für Verbesserungsvorschläge Schriftform vorgeschrieben ist. Schreiben Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag keine besondere Form vor, reicht auch für qualifizierte technische Verbesserungsvorschläge eine mündliche Mitteilung grundsätzlich aus².

Der Arbeitgeber, der einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag verwertet, schuldet dem Arbeitnehmer hierfür nach § 20 Abs. 1 ArbEG die Zahlung einer angemessenen Vergütung. Deshalb muss der Arbeitgeber entscheiden können, ob er einen solchen qualifizierten Verbesserungsvorschlag benutzen oder eine technische Lehre einsetzen will, für die er dem Arbeitnehmer keine gesonderte Vergütung schuldet. Aus diesem Grunde darf nach ständiger Spruchpraxis der Schiedsstelle der Arbeitgeber nicht unbewusst in den gesetzlichen Vergütungstatbestand des § 20 Abs. 1 ArbEG „quasi hineinrutschen“. Ein Vergütungsanspruch für die Verwertung eines qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlages besteht deshalb nicht, wenn der Arbeitgeber nicht wusste, dass ein qualifizierter technischer Verbesserungsvorschlag in seinem Betrieb benutzt wird und er sich nicht für die Verwertung eines solchen Verbesserungsvorschlages entschieden hat, die ihn nach § 20 Abs. 1 ArbEG zur Zahlung einer angemessenen Vergütung verpflichtet. Vor diesem Hintergrund ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag in einer Weise mitzuteilen, die es dem Arbeitgeber möglich macht zu entscheiden, ob er den Verbesserungsvorschlag verwertet und dafür eine Vergütung bezahlt. Teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag nicht in der genannten Weise mit, hat er auch keinen Anspruch auf Erfindervergütung aus § 20 Abs. 1 ArbEG³. Der Arbeitnehmer muss deshalb dem Arbeitgeber den qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag gesondert mitteilen und den Arbeitgeber darauf hinweisen, dass er seinen Verbesserungsvorschlag für qualifiziert hält. Der Arbeitgeber muss der Mitteilung des Arbeitnehmers entnehmen können, dass der Arbeitnehmer seinem Vorschlag eine Qualität beimisst, an die der Arbeitnehmer besondere

² Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 3 Rn. 30 mit Nachweisen zur Spruchpraxis der Schiedsstelle.

³ Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 20 Rn. 25, § 3 Rn. 28 ff.; Reimer/Schade/Schippel/Rother, a.a.O., § 20 Rn. 10, § 3 Rn. 7 ff. jeweils m.w.N.

Erwartungen knüpft, so dass für den Arbeitgeber Anlass dazu besteht zu prüfen, ob er die ihm vorgeschlagene technische Neuerung in seinem Betrieb benutzt⁴. Zudem muss die technische Lehre des qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlags dem Arbeitgeber nachvollziehbar sein, so dass er die Entscheidung, ob er diese technische Lehre in seinem Betrieb benutzen will, treffen kann⁵.

2. Vortrag der Beteiligten

Die Antragsgegnerin ... ist der Auffassung, der Antragsteller habe ihr seinen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag in der Weise melden müssen, wie es § 21 i.V.m. § 3 Abs. 1 Satz 1 ihrer „Verfügung für die Behandlung der Arbeitnehmererfindungen ...“ vom 30.08.1962 vorsieht. Nach § 21 der Verfügung sind auf technische Verbesserungsvorschläge, die der Antragstellerin eine ähnliche Vorzugsstellung gewähren wie ein gewerbliches Schutzrecht, die Bestimmungen dieser Verfügung sinngemäß anzuwenden. § 3 Abs. 1 Satz 1 der Verfügung verpflichtet jeden Mitarbeiter, der eine Dienstfindung gemacht hat, dies unverzüglich in zweifacher Ausfertigung mit den dazugehörigen Anlagen gemäß „Formblatt (Anl. 1)“ dem Dienststellenleiter persönlich bzw. dessen Vertreter zu melden. Weil der Antragsteller ihr seinen technischen Verbesserungsvorschlag erst am 30.06.2008 mit der dafür erforderlichen „Anlage 1: Formblatt einer Dienstfindung“ mitgeteilt habe, schulde sie dem Antragsteller schon aus diesem Grunde für von der technischen Lehre des Antragstellers Gebrauch machende Antennenmatrizen, die sie vor dem 30.06.2008 erstellt bzw. in Betrieb genommen habe, keine Vergütung nach § 20 Abs. 1 ArbEG.

Der Antragsteller hat ... vorgetragen, im Blick auf seinen technischen Verbesserungsvorschlag sei zunächst ein Konzept entstanden, das durch ein Konzeptpapier dokumentiert sei, das er im Jahre 2002 seinem Vorgesetzten übergeben habe, ohne sich eine Kopie zurückzubehalten. Die Antragsgegnerin habe seine konzeptionelle Leistung ... als „erdachte Systemerweiterung“ im Oktober 2002 mit 500 € prämiert. Mit Schreiben seines Patentanwalts ... hat der Antragsteller ergänzt, die Antragsgegnerin habe von dem qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag so früh und vollständig Kenntnis erlangt, dass sie dem Antragsteller im Oktober 2002 eine Anerkennung habe aussprechen können. Der Antragsteller habe zudem in der Mitteilung vom 30.06.2008 erklärt, er melde seinen technischen Verbesserungsvorschlag mit der

⁴ Schiedsstelle, EV vom 21.05.1982, Arb.Erf. 14/81 - unveröffentlicht, im hier interessierenden Zusammenhang zitiert in Schiedsstelle, EV vom 23.09.1996, Arb.Erf. 2B/93 - in Datenbank Aktuelle Schiedsstellenpraxis; B u. EV vom 02.03.2011, Arb.Erf. 14/08; B vom 18.08.2011, Arb.Erf. 39/10; B vom 13.11.2012, Arb.Erf. 37/10 - alle unveröffentlicht; Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 3 Rn. 30.1.

Bitte „um erneute Prüfung“, was die Antragsgegnerin mit Schreiben vom 10.12.2007 insofern bestätigt habe, als sie „nach erneuter Prüfung“ des Antrags des Antragstellers zu dem Verbesserungsvorschlag Stellung genommen habe. Mit Schriftsatz vom 12.01.2012 hat der Antragsteller ergänzt, der Antragsgegnerin sei sein Vorschlag im Jahre 2008 längst bekannt gewesen. Der Patentanwalt des Antragstellers hat mit Schreiben vom 10.01.2012 erklärt, Formvorschriften, deren Einhaltung die Antragsgegnerin anmahne, seien mit Blick auf die Entscheidungen des BGH in den Urteilen „Hafteticket“ und „Initialidee“ zu „treuwidriger Förmerei“ degeneriert. Zudem habe die Antragsgegnerin ihrer Fürsorgepflicht gegenüber dem Antragsteller deshalb nicht genügt, weil sie ihn nicht über mögliche gesetzliche und/oder vertragliche Pflichten aufgeklärt hatte. Mit rechtsanwaltlichem Schriftsatz vom 08.06.2012 und Schreiben seines Patentanwalts vom 06.06.2012 hat der Antragsteller diese Auffassung bekräftigt.

Die Antragsgegnerin hat ... bestritten, dass der Antragsteller ihr vor dem 30.06.2008 seinen technischen Verbesserungsvorschlag schriftlich mitgeteilt habe. Mit patentanwaltlichem Schreiben ... hat die Antragsgegnerin zudem bestritten, dass ihr der Antragsteller bereits im Jahre 2002 seinen technischen Verbesserungsvorschlag in einer Weise mitgeteilt habe, dass für sie erkennbar gewesen wäre, dass der Antragsteller bestimmte Erwartungen hinsichtlich Bedeutung und Qualität seines Vorschlags und damit auch hinsichtlich einer Vergütung verbinde. Vor der Mitteilung des Antragstellers am 30.06.2008 habe sie nicht zweifelsfrei erkennen können, dass der technische Verbesserungsvorschlag aus Sicht des Antragstellers über eine besondere Qualität verfügen solle, weshalb für sie kein Anlass bestanden habe, den Vorschlag auf eine Qualifizierung hin zu prüfen und eine Entscheidung über seine Verwertung zu treffen.

3. Schiedsfall

Der Antragsteller hat der Antragsgegnerin seinen technischen Verbesserungsvorschlag erst am 30.06.2008 in der geschilderten erforderlichen Weise mitgeteilt, so dass der Antragsteller für die Verwertung des technischen Verbesserungsvorschlags durch die Antragsgegnerin vor diesem Zeitpunkt keinen Anspruch auf Vergütung aus § 20 Abs. 1 ArbEG hat. Der Antragsteller hat zwar behauptet, er habe der Antragsgegnerin bereits im Jahre 2002 den technischen Verbesserungsvorschlag ordnungsgemäß mitgeteilt, doch ist er den Beweis für diese Behauptung schuldig geblieben. Wer etwas ihm Günstiges behauptet, muss es bei Bestreiten beweisen. Die Darlegungs- und Beweislast für die Tatbestandsvoraussetzungen des § 20 Abs. 1 ArbEG treffen deshalb den Antragsteller (Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 20 Rn. 37 mit umfangreichen Nachweisen in Fn. 114). Dass die Antragsgegnerin den technischen

⁵ Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 3 Rn. 30.2 m.w.N.

Verbesserungsvorschlag des Antragstellers im Oktober 2002 durch Zahlung einer „Leistungsprämie“ in Höhe von 500 € anerkannt hat, spricht nicht für die Mitteilung eines qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag nach § 20 Abs. 1 ArbEG, sondern für die Behandlung des technischen Verbesserungsvorschlags als einfacher Verbesserungsvorschlag i.S.d. § 20 Abs. 2 ArbEG. Denn der Arbeitgeber schuldet dem Arbeitnehmer bei Verwertung eines technischen Verbesserungsvorschlags, der ihm eine ähnliche Vorzugsstellung gewährt wie ein gewerbliches Schutzrecht, nach § 20 Abs. 1 ArbEG keine Prämie, sondern angemessene Vergütung. Einfache technische Verbesserungsvorschläge i.S.d. § 20 Abs. 2 ArbEG können dagegen auf der Grundlage eines Tarifvertrags oder einer Betriebsvereinbarung prämiert werden.

Nach dem „Hafteticket“-Urteil des Bundesgerichtshofs⁶

„muss ein Verstoß gegen § 5 ArbEG überhaupt ohne Nachteile für den Arbeitnehmererfinder bleiben, wenn in einer der ordnungsgemäßen Meldung vergleichbaren anderweitigen Form dokumentiert ist, dass der Arbeitgeber das Wissen und die Erkenntnismöglichkeiten hat, die ihm nach § 5 ArbEG vermittelt werden müssen. Denn dann steht ohne weiteres fest, dass es einer entsprechenden Meldung in der nach § 5 ArbEG vorgeschriebenen Form nicht mehr bedarf, und es wäre eine vom Zweck dieser Bestimmung nicht mehr gedeckte und treuwidrige Förmelerei, wenn der Arbeitgeber im Hinblick auf die von ihm im Falle einer Diensterfindung zu treffenden Entscheidungen gleichwohl auf der Einhaltung von § 5 ArbEG bestehen könnte (a.A. Hellebrand, Mitt. 2001, 195, 198). Ein solcher Fall ist gegeben, wenn - wie hier - der Arbeitgeber die Diensterfindung mit dem Inhalt der von seinen Arbeitnehmern entwickelten Lehre zum technischen Handeln anmeldet und dabei alle an der Entwicklung beteiligten Erfinder benennt. Damit hat er zu erkennen gegeben, dass er auch aus seiner Sicht über die maßgeblichen Umstände, insbesondere über die Bedeutung der Erfindung und ihre Erfinder informiert war, so dass er jedenfalls nunmehr in der Lage und es ihm zuzumuten war, die Diensterfindung sobald wie möglich in Anspruch zu nehmen, wenn er von dieser gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch machen wollte. Fehlte es bislang an einer ordnungsgemäßen Meldung der Diensterfindung durch den Arbeitnehmererfinder, beginnt deshalb die nach § 6 Abs. 2 ArbEG vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist mit der Anmeldung der Erfindung zum Schutzrecht zu laufen.“

In den Leitsätzen des Urteils des BGH „Initialidee“⁷ heißt es:

„a) Die Frist zur Inanspruchnahme einer Dienstfindung wird, wenn es an einer schriftlichen Erfindungsmeldung des Dienstfinders fehlt, grundsätzlich nur in Gang gesetzt, wenn der Arbeitgeber, insbesondere durch eine Patentanmeldung und die Benennung des Arbeitnehmers als Erfinder, dokumentiert, dass es keiner Erfindungsmeldung mehr bedarf, weil er über die Erkenntnisse bereits verfügt, die ihm der Dienstfinder durch die Erfindungsmeldung verschaffen soll.

b) Eine derartige Dokumentation der Kenntnis des Arbeitgebers von der Dienstfindung und den an ihr Beteiligten ergibt sich weder daraus, dass der Arbeitgeber durch die mündliche Mitteilung einer „Initialidee“ durch den Arbeitnehmer und schriftliche Berichte über anschließend durchgeführte Versuche Kenntnis von der technischen Lehre der Erfindung erhält, noch aus dem Umstand, dass der Arbeitgeber von einem Patent erfährt, das der Arbeitnehmer auf die Dienstfindung angemeldet hat (Fortführung von BGH, Urteil vom 4. April 2006 - X ZR 155/03, BGHZ 167, 118- Haftetikett).“

In den Urteilsgründen der Entscheidung „Initialidee“ führt der BGH aus:

„16 c) Im Streitfall fehlt es zu dem vom Berufungsgericht für maßgeblich erachteten Zeitpunkt sowohl an einer schriftlichen Erfindungsmeldung als auch an einer Dokumentation der Kenntnis der Klägerin von der Dienstfindung und den an ihr Beteiligten, die anstelle der schriftlichen Erfindungsmeldung den Lauf der Inanspruchnahmefrist gegenüber dem Beklagten zu 2 in Gang setzen könnte.

(...)

18 bb) Anders als in dem der Entscheidung „Haftetikett“ zugrunde liegenden Sachverhalt ist in dem vorliegenden Fall auch nicht in einer der ordnungsgemäßen Meldung vergleichbaren anderweitigen Form dokumentiert worden, dass die Klägerin das Wissen und die Erkenntnismöglichkeiten erlangt hat, die ihr nach § 5 ArbNErfG vermittelt werden müssen. Dafür genügt es nicht, dass nach den von der Revision nicht beanstandeten Feststellungen des Berufungsgerichts „davon auszugehen“ ist, dass sämtliche Elemente der Erfindung mit Abschluss der Forschungsarbeiten der X-F. GmbH im Jahr 2003 gefunden und der Klägerin durch Vorlage von zwei Zwischenberichten (Anlagen K11 und K12) sowie eines Abschlussberichts (Anlage K30) der X-F. GmbH bekannt gewesen sind und zudem die Forschungsarbeiten nach den weiteren

⁶ Urteil vom 04.04.2006, X ZR 155/03, GRUR 2006, 754 = Mitt. 2006, 363.

Feststellungen des Berufungsgerichts auf die mündliche Mitteilung der Idee des Beklagten zu 2 gegenüber dem Geschäftsführer der damaligen Rechtsvorgängerin der Klägerin zurückgegangen sind, das Faser-Schaumstoffgemisch zwischen die Bestandteile der Werkzeugformteile einzublasen statt es - wie bisher praktiziert - einzuschütten. Den Anforderungen, unter denen die Funktion der Erfindungsmeldung als erfüllt angesehen werden kann, ist damit in mehrfacher Hinsicht nicht genügt.“

Hier ist schon zweifelhaft, ob die vom BGH aufgestellten Grundsätze nur für das Schriftformerfordernis der Meldung einer Dienstleistung nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 ArbEG a.F. gelten. Selbst wenn man diese Grundsätze auf die Mitteilung eines qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlags übertragen wollte, ist vorliegend nicht in einer der ordnungsgemäßen Mitteilung eines qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag vergleichbaren anderweitigen Form dokumentiert, dass die Antragsgegnerin das Wissen und die Erkenntnismöglichkeiten hatte, die ihr durch eine ordnungsgemäße Mitteilung des qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag des Antragstellers hätten vermittelt werden müssen.

Im Übrigen hat die Schiedsstelle die genannte Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs insbesondere deshalb abgelehnt, weil die Schiedsstelle als Teil der vollziehenden Gewalt (s. § 29 Abs. 1 ArbEG) nach Art. 20 Abs. 3 Grundgesetz an das Gesetz gebunden ist und deshalb die Formvorschriften des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbEG zu beachten hat⁸.

Die Antragsgegnerin war außerdem nicht verpflichtet, den Antragsteller über die sich aus dem ArbEG ergebenden Rechte und Pflichten zu unterrichten und zu belehren. Eine Unterrichts- bzw. Belehrungspflicht des Arbeitgebers über die sich aus dem ArbEG ergebenden Rechte und Pflichten des Arbeitnehmererfinders besteht grundsätzlich nicht. Es liegt vielmehr im eigenen Interesse des Arbeitnehmers, sich entsprechende Informationen selbst zu beschaffen. Eine Belehrungspflicht unter dem Gesichtspunkt der Fürsorgepflicht kann sich nur im Einzelfall wie beispielsweise dann ergeben, wenn sich der Arbeitnehmer erkennbar über die wahre Rechtslage irrt oder den Arbeitgeber ausdrücklich um Auskunft bittet oder ein außergewöhnliches Informationsbedürfnis besteht, weshalb der Arbeitnehmer berechtigterweise Hinweise des Arbeitgebers bzw.

⁷ Vom 12.04.2011, X ZR 72/10, GRUR 2011, 733.

⁸ Zur Begründung im Einzelnen s. Schiedsstelle, EV vom 06.11.2008, Arb.Erf. 39/07 - in Datenbank Aktuelle Schiedsstellenpraxis; EV vom 01.10.2009, Arb.Erf. 36/06 - in: Bartenbach (Hrsg.), Aktuelle Probleme des Gewerblichen Rechtsschutzes, 2010, Bd. 1, S. 206/212 ff.; B u. EV vom 21.10.2010, Arb.Erf. 21/09; B u. EV vom 22.03.2011, Arb.Erf. 64/09; EV vom 01.03.2012, Arb.Erf. 38/11 - alle unveröffentlicht.

Dienstherrn erwarten darf⁹. Ein solcher Ausnahmefall liegt hier nicht vor. Insofern war die Antragstellerin dem Antragsgegner gegenüber nicht verpflichtet, ihm das ArbEG vorzulegen und zu erläutern.

II. Faktische Monopolstellung des Arbeitgebers

1. Rechtlicher Ausgangspunkt

Weitere Voraussetzung für einen Vergütungsanspruch aus § 20 Abs. 1 ArbEG ist, dass die technische Neuerung des Arbeitnehmers dem Arbeitgeber eine ähnliche Vorzugsstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht gewährt. Die Neuerung muss dem Arbeitgeber deshalb eine vorteilhafte Sonderstellung in technischer Hinsicht vermitteln. Die technische Qualität des Vorschlags muss diesen gegenüber dem allgemeinen Stand der Technik herausheben. An einer solchen Vorzugsstellung fehlt es deshalb stets, wenn die Neuerung zuvor Allgemeingut der Technik gewesen ist. Auch eine Verbesserung, die so nahe liegend ist, dass ein mit dem Problem befasster Fachmann ohne besondere Bemühungen eine identische oder gleichwertige Lösung finden würde, gewährt dem Arbeitgeber keine Vorzugsstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht. In diesem Zusammenhang kommt es darauf an, ob der Fachmann die technische Lösung mit normalen Überlegungen bzw. Arbeiten gefunden hätte. An einem faktischen Monopol fehlt es ebenfalls dann, wenn der Verbesserungsvorschlag lediglich Standardüberlegungen in dem einschlägigen Industriezweig in technisch nahe liegender Weise umsetzt¹⁰.

2. Schiedsfall

Vorliegend ist der grundsätzliche Aufbau der vom Antragsteller vorgeschlagenen ... dem Fachmann ... bekannt...

Ein Fachmann, dem die Aufgabe gestellt worden wäre, die der Antragsteller mit seiner technischen Neuerung gelöst hat ... wäre zu der grundsätzlich gleichen Lösung gekommen, wie der Antragsteller. Insofern gewährt der technische Verbesserungsvorschlag des Antragstellers der Antragsgegnerin keine ähnliche Vorzugsstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht, weshalb der Antragsteller gegen die

⁹ Schiedsstelle, EVe vom 10.04.2008, Arb.Erf. 43/06; vom 15.01.2009, Arb.Erf. 51/07 - beide in Datenbank Aktuelle Schiedsstellenpraxis; B u. EV vom 29.04.2010, Arb.Erf. 11/09 - unveröffentlicht; EV vom 14.10.2010, Arb.Erf. 34/08 - in: Bartenbach (Hrsg.), Aktuelle Probleme des Gewerblichen Rechtsschutzes, 2011, Bd. 1, S. 268/282 ff.; EV vom 15.11.2012, Arb.Erf. 1/12 - unveröffentlicht; Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 25 Rn. 20 m.w.N. zur Spruchpraxis der Schiedsstelle und Rechtsprechung.

¹⁰ Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 20 Rn. 10 ff., insb. Rn. 17; Reimer/Schade/Schippel/Rother, a.a.O., § 20 Rn. 6 ff. jeweils mit umfangreichen Nachweisen zur Spruchpraxis der Schiedsstelle.

Antragsgegnerin für die Verwertung dieses technischen Verbesserungsvorschlags keinen Anspruch auf angemessene Vergütung aus § 20 Abs. 1 ArbEG hat.

D. Einfacher technischer Verbesserungsvorschlag, § 20 Abs. 2 ArbEG; sachliche Zuständigkeit der Schiedsstelle, § 28 ArbEG

Der technische Verbesserungsvorschlag des Antragstellers stellt sich insoweit als einfacher technischer Verbesserungsvorschlag i.S.d. § 20 Abs. 2 ArbEG dar, der der Regelung durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung überlassen bleibt. Für Streitigkeiten über nach § 20 Abs. 2 ArbEG dem Anwendungsbereich des ArbEG entzogenen einfachen technischen Verbesserungsvorschlägen ist die Schiedsstelle nach § 28 ArbEG sachlich unzuständig¹¹.

E. Kein Anspruch auf Schadensersatz mangels Verletzung einer Unterrichts- bzw. Belehrungspflicht der Antragsgegnerin über Rechte und Pflichten aus dem ArbEG

Der Antragsteller hat gegen die Antragsgegnerin mangels Verletzung einer Unterrichts- bzw. Belehrungspflicht der Antragsgegnerin über Rechte und Pflichten aus dem ArbEG keinen Anspruch auf Schadensersatz.

Der Antragsteller hat entsprechende Schadensersatzansprüche ... geltend gemacht.

Die Schiedsstelle hat bereits oben unter C. I. 3. dargelegt, dass die Antragsgegnerin nicht verpflichtet war, den Antragsteller über die sich aus dem ArbEG ergebenden Rechte und Pflichten zu unterrichten und zu belehren. Insofern hat die Antragsgegnerin keine Pflicht verletzt, die zu einem Ersatz des dem Antragsteller hierdurch angeblich entstandenen Schaden berechtigen könnten.

F. Kein Anspruch auf Schadensersatz wegen nicht auferlegter Geheimhaltungspflichten

Der Antragsteller hat gegen die Antragsgegnerin ebenso wenig deshalb einen Anspruch auf Schadensersatz, weil die Antragsgegnerin den technischen Verbesserungsvorschlag des Antragstellers angeblich nicht geheim gehalten hat.

Der Antragsteller hat ... vorgetragen, selbst wenn die X GmbH, die ... der Antragsgegnerin oder die ... als Öffentlichkeit aufzufassen wären, hätte die Antragsgegnerin den wirtschaftlichen Vorteil, der ihr durch die monopolartige Stellung

¹¹ Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 28 Rn. 22 mit umfangreichen weiteren Nachweisen.

aufgrund des qualifizierten Verbesserungsvorschlag zugewachsen war, derartig fahrlässig aus der Hand gegeben, dass sie dem Antragsteller zum Ersatz des Schadens verpflichtet sein müsste.

Die Antragsgegnerin hat ... erklärt, zum Zeitpunkt der Weitergabe der Informationen über den technischen Verbesserungsvorschlag des Antragstellers habe sie keinerlei Kenntnis davon gehabt, dass der Antragsteller den technischen Verbesserungsvorschlag als qualifiziert bewerte. Insoweit habe sie keine Pflicht schuldhaft verletzt.

Zwar kann sich für den Arbeitgeber gegebenenfalls aus der Beschaffenheit des Gegenstandes die Pflicht ergeben, seinen Abnehmern eine Geheimhaltung aufzuerlegen¹². Eine solche Pflicht bestand für die Antragsgegnerin indes nicht, weil sie - worauf sie zu Recht hingewiesen hat - bis zum 30.06.2008 davon ausgehen durfte, dass es sich selbst aus Sicht des Antragstellers bei seinem technischen Verbesserungsvorschlag um einen einfachen technischen Verbesserungsvorschlag i.S.d. § 20 Abs. 2 ArbEG handelte.

G. Nachbemerkung

I. Ermittlung des Werts eines qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag nach der Methode des erfassbaren betrieblichen Nutzens, RL Nr. 12

Auch wenn es hierauf nach dem vorstehend Erläuterten nicht mehr ankommt, möchte die Schiedsstelle die Beteiligten gleichwohl darauf hinweisen, wie der Wert der technischen Neuerung des Antragstellers dann zu ermitteln gewesen wäre, wenn es sich bei dieser Neuerung um einen Verbesserungsvorschlag i.S.d. § 20 Abs. 1 ArbEG handeln würde, der der Antragsgegnerin eine ähnliche Vorzugsstellung wie ein gewerbliches Schutzrecht gewährt hätte.

Auch wenn die Methode nach dem erfassbaren betrieblichen Nutzen nach RL Nr. 12 auf den ersten Blick die gerechteste Methode zur Ermittlung des Wertes eines qualifizierten Verbesserungsvorschlags zu sein scheint, muss bei ihrer Anwendung doch eine Reihe schwierig zu quantifizierender Rechnungsposten berücksichtigt werden¹³. Hinzu kommt, dass der Wert des Verbesserungsvorschlags nicht die gesamte Ersparnis ist, die durch seinen Einsatz verursacht wird. Deshalb ist zunächst zu prüfen, ob und inwieweit der frühere betriebliche Zustand, also der betriebsinterne Stand der Technik bei dem

¹² Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 20 Rn. 21 m.w.N.

¹³ Siehe zu Einzelheiten Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindervergütung, Kommentar zu den Amtlichen Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen, 3. Aufl. 2009, RL Nr. 12 Rn. 14 ff.; Reimer/Schade/Schippel/Himmelmann, a.a.O., Anhang zu § 11/RL Nr. 12 Rn. 2 ff.

Arbeitgeber, dem äußeren, allgemeinen Stand der Technik entspricht. Denn der qualifizierte Verbesserungsvorschlag kann dem Arbeitgeber nur insoweit ein faktisches Monopol vermitteln, wie dieser Verbesserungsvorschlag über den jedermann zugänglichen Stand der Technik hinausreicht. Als Ausfluss des dem ArbEG zugrunde liegenden Monopolprinzips kann der Arbeitnehmer nur an dem Nutzen des Arbeitgebers beteiligt werden, der auf dem faktischen Monopol beruht, das auf seinen qualifizierten Verbesserungsvorschlag zurückgeht. Wenn der interne Stand der Technik veraltet ist, ist der Verbesserungsvorschlag nur insoweit vergütungspflichtig, wie er sich vom allgemeinen Stand der Technik abhebt¹⁴.

Der Wert eines qualifizierten Verbesserungsvorschlags ist zudem nicht die gesamte Differenz zwischen Kosten und Erträgen. Denn kein Unternehmer würde einem freien Urheber die gesamte Bruttoersparnis (Bruttonutzen), die durch den Einsatz des Verbesserungsvorschlags in seinem Betrieb erzielt wird, als Entgelt überlassen. Der Wert eines qualifizierten Verbesserungsvorschlags kann immer nur ein Bruchteil dieser Ersparnis sein. Deshalb ist der Bruttonutzen mit einem Umrechnungsfaktor zu multiplizieren. Dieser Umrechnungsfaktor umfasst zum einen den Unternehmerlohn und zum anderen die kalkulatorischen Kosten, die sich nicht konkret zuordnen lassen (also Anteile an sonstigen Gemeinkosten etc.) und berücksichtigt darüber hinaus das unternehmerische Wagnis. Bei qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlägen liegt der Umrechnungsfaktor zwischen 1/16 und 1/6 des Bruttonutzens, also des um die konkreten Kostenpositionen bereits verminderten Nutzens. Im Regelfall ist ein Umrechnungsfaktor von 10 % (= 1/10) bis zu 2/15 (13,5 %) des Bruttonutzens anzusetzen¹⁵.

Insofern wäre selbst dann, wenn es sich bei der technischen Neuerung des Antragstellers um einen qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag i.S.d. § 20 Abs. 1 ArbEG handeln würde, ein wesentlich geringerer Wert der Ermittlung der Erfindervergütung zugrunde zu legen als dies der Antragsteller meint.

¹⁴ Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindervergütung, a.a.O., RL Nr. 12 Rn. 48 ff.; Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 9 Rn. 164; Reimer/Schade/Schippel/Himmelmann, a.a.O., Anhang zu § 11/RL Nr. 12 Rn. 6 jeweils m.w.N. zur Spruchpraxis der Schiedsstelle.

¹⁵ Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindervergütung, a.a.O., RL Nr. 12 Rn. 59 ff., RL Nr. 29 Rn. 44; Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindergesetz, a.a.O., § 9 Rn. 163.3, 165; Reimer/Schade/Schippel/Himmelmann, a.a.O., Anhang zu § 11/RL Nr. 12 Rn. 7, 11 jeweils m.w.N. zur Spruchpraxis der Schiedsstelle.