



Instanz:	Schiedsstelle nach § 28 ArbEG	Quelle:	Deutsches Patent- und Markenamt
Datum:	22.07.2013	Aktenzeichen:	Arb.Erf. 40/11
Dokumenttyp:	Beschluss und Einigungsvorschlag	Publikationsform:	gekürzter Auszug
Normen:	§ 5 ArbEG a.F., § 23 ArbEG, § 33 ArbEG, § 1042 Abs. 1 Satz 2 ZPO, Art. 103 Abs. 1 GG, § 812 BGB, RL Nr. 8, RL Nr. 10, RL Nr. 11, RL Nr. 34, RL Nr. 19		
Stichwort:	Fehlende Erfindungsmeldung bei Alterfindung, Lizenzanalogie und Reklamationskosten, Höchstlizenzsatz für Erfindungskomplex, Höchstlizenzsatz in Elektromechanik, Anteilfaktor für Elektromeister		

Leitsätze (nicht amtlich):

1. Soweit der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber Bereicherungsansprüche wegen rechtswidriger Benutzung seiner frei gewordenen Diensterfindung geltend macht, ist die Schiedsstelle sachlich unzuständig, den Beteiligten einen Einigungsvorschlag zu unterbreiten.
2. Im Rahmen der Vergütungsermittlung nach der Lizenzanalogie sind ein geringer Gewinn oder gar Verluste, die der Arbeitgeber mit erfindungsgemäßen Produkten, etwa aufgrund von Reklamationen, erwirtschaftet, nicht bei dem (Netto-) Umsatz, sondern bei der Höhe des Lizenzsatzes zu berücksichtigen.
3. Ist ein ausreichend aussagekräftiger Lizenzsatzrahmen nicht bekannt, dann kann ein Höchstlizenzsatz auch durch Verdoppelung eines Einzelschutzrechtslizenzsatzes ermittelt werden.
4. Ist ein Meister, dessen Ausbildung am ehesten mit der eines Technikers vergleichbar ist, in der Entwicklung und Konstruktion tätig, und hat er sich aufgrund seiner beruflichen Erfahrungen und seines betrieblichen Einsatzgebietes einem Ingenieur genähert, dann erscheint eine Wertzahl von $c = 4,5$ als angemessen.

Gründe:

Zum Sachverhalt

Der Antragsteller, der Elektromeister ist und bei der Antragsgegnerin seit dem Jahr 1994 als Bereichsleiter Entwicklung und Konstruktion und mittlerweile als Produktmanager beschäftigt ist, ist Miterfinder der in die Tabelle 1 eingestellten Dienstleistungen. Der Antragsteller hat der Antragsgegnerin diese Dienstleistungen nicht nach § 5 ArbEG a.F. gemeldet. Die Antragsgegnerin ... hat die Dienstleistungen jeweils später als vier Monate nach deren Anmeldung zur Erteilung von Patenten unbeschränkt in Anspruch genommen. Die Beteiligten haben für die betriebliche Benutzung der Dienstleistungen mit den Nrn. 1 bis 4 nach Tabelle 1 jeweils eine Pauschalvergütung von 1.500 DM vereinbart, die die Antragsgegnerin dem Antragsteller ausgezahlt hat. Die Dienstleistung mit der Nr. 5 nach Tabelle 1 hat die Antragsgegnerin nicht benutzt.

Der Antragsteller ist unter Berufung auf das BGH-Urteil „Hafteticket“ der Auffassung, dass die Dienstleistungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 ArbEG a.F. freigeworden sind. Er habe gegen die Antragsgegnerin für die Benutzung der Dienstleistungen Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung nach den §§ 812 ff. BGB i.H.v. insgesamt 1.840.185,87 €. Die Antragsgegnerin meint, sie habe die Dienstleistungen konkludent unbeschränkt in Anspruch genommen und schulde dem Antragsteller für die Dienstleistungen aus § 9 Abs. 1 ArbEG Erfindervergütung von zusammen ... €.

Zum Beschluss

Das Verfahren wird hinsichtlich der Höhe der Miterfinderanteile des Antragstellers an den in die Tabelle 1 eingestellten Dienstleistungen mit den Nrn. 1 bis 4 und hinsichtlich von Verzugszinsen eingestellt.

A. Anwendbares Recht, § 43 Abs. 3 Satz 1 ArbEG n.F.

Auf die in die Tabelle 1 eingestellten Erfindungen sind die Vorschriften des ArbEG in der bis zum 30.09.2009 geltenden Fassung anzuwenden.

Nach § 43 Abs. 3 Satz 1 ArbEG n.F. sind auf Erfindungen, die vor dem 01.10.2009 gemeldet wurden, die Vorschriften des ArbEG in der bis zum 30.09.2009 geltenden Fassung weiter anzuwenden. Der Antragsteller hat der Antragsgegnerin die Erfindungen nicht nach § 5 Abs. 1 ArbEG gemeldet. In einem solchen Fall ist nach ständiger Spruchpraxis der Schiedsstelle (B u. TEV vom 28.01.2010, Arb.Erf. 56/08 - in Datenbank

Aktuelle Schiedsstellenpraxis; zuletzt B u. EV vom 23.04.2013, Arb.Erf. 15/12 - unveröffentlicht) für die Anwendung des ArbEG entscheidend, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Diensterfindung hätte melden müssen. Nach § 5 Abs. 1 ArbEG (a.F. und n.F.) ist der Arbeitnehmer, der eine Diensterfindung gemacht hat, verpflichtet, sie „unverzüglich“ dem Arbeitgeber zu melden. Unverzüglich ist eine Erfindungsmeldung dann, wenn sie ohne schuldhaftes Zögern erfolgt (s. die Legaldefinition in § 121 Abs. 1 Satz 1 BGB, die für das gesamte Privatrecht gilt). Geboten ist deshalb ein nach den Umständen des Einzelfalles zu messendes beschleunigtes Handeln des Arbeitnehmers, das das Interesse beider Arbeitsvertragsparteien an einer möglichst frühzeitigen Offenbarung der Diensterfindung im Blick auf die Prioritätssicherung berücksichtigt (Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, Kommentar zum Gesetz über Arbeitnehmererfindungen, 5. Aufl. 2012, § 5 Rn. 28; Reimer/Schade/Schippel/Rother, ArbEG, Gesetz über Arbeitnehmererfindungen und deren Vergütungsrichtlinien, Kommentar, 8. Aufl. 2007, § 5 Rn. 19 jeweils m.w.N.; BGH vom 19.05.2005, GRUR 2005, 761 - Rasenbefestigungsplatte).

Die Erfindungen nach Tabelle 1 sind von der Antragsgegnerin in den Jahren 1990 bis 1999 zur Erteilung von Patenten beim DPMA bzw. EPA angemeldet worden. Der Antragsteller hätte der Antragsgegnerin die Erfindungen vor deren Anmeldung zur Erteilung von Patenten nach § 5 ArbEG melden müssen, weshalb auf diese Erfindungen die Vorschriften des ArbEG in der bis zum 30.09.2009 geltenden Fassung weiter anzuwenden sind.

B. Miterfinderanteile

Zwischen den Beteiligten bestehen Meinungsverschiedenheiten über die Höhe der Miterfinderanteile des Antragstellers an den Diensterfindungen mit den Nrn. 1 bis 4 ...

Nach § 28 Satz 1 ArbEG kann die Schiedsstelle in allen Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer „auf Grund dieses Gesetzes“ angerufen werden. Die Schiedsstelle ist jedoch sachlich unzuständig einen Einigungsvorschlag zu Fragen zu unterbreiten, die nicht im Gesetz über Arbeitnehmererfindungen geregelt sind. Hierzu zählen Fragen der wahren Erfinderschaft oder der Miterfinderschaft an einer Erfindung, die sich nach § 6 PatG bzw. Art. 60 EPÜ richten, bzw. Fragen der wahren Urheberschaft oder der Miturheberschaft an einem qualifizierten technischen Verbesserungsvorschlag. Die Schiedsstelle ist deshalb nur insoweit zuständig, als die Höhe des Anteils geklärte Vorfrage zur Vergütungshöhe ist. Fragen, wer der wahre Erfinder bzw. Urheber ist, sind keine solchen Vorfragen zur Vergütungshöhe (ständige Spruchpraxis der Schiedsstelle,

zuletzt B u. EV vom 12.06.2013, Arb.Erf. 61/11 – unveröffentlicht; Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 28 Rn. 19.3 m.w.N.).

C. Verzug des Schuldners, § 286 BGB; Verzugszinsen, § 288 BGB

- Der Antragsteller verlangt in seinem Antragschriftsatz ... von der Antragsgegnerin die Zahlung von Verzugszinsen und hat diese Forderung in seinen Schriftsätzen bekräftigt. Die Antragsgegnerin hält diese Forderung für nicht gerechtfertigt.
- Einen Anspruch auf Zahlung von Zinsen hat der Antragsteller nur unter dem Gesichtspunkt des Verzugschadens wegen fälliger Vergütungsansprüche. Die Frage des Verzugs und des Ersatzes eines etwaigen Verzugschadens ist keine Materie, die in dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen geregelt ist. Vielmehr handelt es sich um rein bürgerlich-rechtliche Fragen. Für diese ist die Schiedsstelle sachlich nicht zuständig, weil nach § 28 Satz 1 ArbEG die Schiedsstelle nur in Streitfällen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer „auf Grund dieses Gesetzes“ angerufen werden kann. Eine Verzinsungspflicht schon bei Fälligkeit von Vergütungsbeträgen enthält das Gesetz über Arbeitnehmererfindungen nicht. Die Schiedsstelle kann den Beteiligten daher zu dieser Frage keinen Einigungsvorschlag unterbreiten (Schiedsstelle, GEV u. B vom 12.06.1996, Arb.Erf. 86/94 und 19/95; B u. EV vom 18.07.2012, Arb. Erf. 30/10 - beide in Datenbank Aktuelle Schiedsstellenpraxis).

D. Einstellung des Verfahrens durch Beschluss

Ist die Schiedsstelle (sachlich) unzuständig, muss sie das Verfahren durch Beschluss einstellen (Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 28 Rn. 9, 23, § 35 Rn. 10).

Zum Einigungsvorschlag

A. Antragsgegner, §§ 28, 31 Abs. 1 ArbEG

Die Antragsgegnerin ist als Arbeitgeberin des Antragstellers im Verfahren vor der Schiedsstelle passivlegitimiert...

B. Verfahren vor der Schiedsstelle, § 33 ArbEG

Der Antragsteller hat mit seinem Antragschriftsatz vom 22.07.2011 beantragt, eine Anhörung durchzuführen, falls die Schiedsstelle dies für sachdienlich halte. Dem hat sich die Antragsgegnerin mit Schriftsatz vom 28.10.2011 angeschlossen. Mit Schriftsatz vom 28.09.2012 hat der Antragsteller darum gebeten, der Antragsgegnerin keine weiteren Fristverlängerungen einzuräumen. Mit Schriftsatz vom 25.10.2012 hat der Antragsteller sein Befremden darüber zum Ausdruck gebracht, dass der Antragsgegnerin stets ohne Rücksprache mit ihm Fristverlängerungen gewährt worden seien, was umso befremdlicher sei, als er in seinem Schriftsatz vom 28.09.2012 darum gebeten habe, der Antragsgegnerin keine weiteren Fristverlängerungen zu gewähren.

Vor diesem Hintergrund weist die Schiedsstelle auf Folgendes hin: Bevor die Schiedsstelle einen Einigungsvorschlag unterbreitet, hat sie jedem Beteiligten rechtliches Gehör zu gewähren (§ 33 Abs. 1 Satz 1 ArbEG i.V.m. § 1042 Abs. 1 Satz 2 ZPO; s. auch Art. 103 Abs. 1 GG), entscheidungserhebliches Vorbringen des einen Beteiligten dem anderen zur Kenntnis zu bringen und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Im Übrigen bestimmt die Schiedsstelle nach § 33 Abs. 2 ArbEG das Verfahren selbst. Um der Antragsgegnerin rechtliches Gehör zu gewähren, hat der Vorsitzende der Schiedsstelle entschieden, ihr die beantragte Fristverlängerung zu gewähren. Die Gewährung beantragter Fristverlängerungen eines Beteiligten steht einzig und allein im Ermessen der Schiedsstelle. Eine Mitsprache- oder gar Mitbestimmungsrecht des anderen Beteiligten in diesem Zusammenhang gibt es nicht (Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 33 Rn. 19, § 31 Rn. 16). Darüber hinaus steht es der Schiedsstelle nach § 33 Abs. 2 ArbEG frei, ob sie ein schriftliches - wie im vorliegenden Verfahren - oder mündliches Verfahren wählt (Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 33 Rn. 40).

C. Diensterfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1

I. Meldepflicht, § 5 ArbEG

Der Antragsteller hat der Antragsgegnerin die Diensterfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 unstrittig nicht nach § 5 Abs. 1 ArbEG gemeldet.

II. Unbeschränkte Inanspruchnahme, § 6 ArbEG; Wirkung der unbeschränkten Inanspruchnahme, § 7 Abs. 1 ArbEG

Die Antragsgegnerin hat die Dienstfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 mit Schreiben vom 08.05.1995, dessen Erhalt der Antragsteller am 09.05.1995 schriftlich bestätigt hat, nach § 6 Abs. 2 ArbEG unbeschränkt in Anspruch genommen. Mit Zugang der Erklärung der unbeschränkten Inanspruchnahme sind nach § 7 Abs. 1 ArbEG alle Rechte an der Dienstfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 auf die Antragsgegnerin übergegangen.

1. Die „Hafteticket“-Entscheidung des Bundesgerichtshofs

Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (Urteil vom 04.04.2006, X ZR 155/03, GRUR 2006, 754 = Mitt. 2006, 363 – Hafteticket)

„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 Förmerei, wenn der Arbeitgeber im Hinblick auf die von ihm im Falle einer Dienstfindung 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 Dienstfindung 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 Dienstfindung sobald wie möglich in Anspruch zu nehmen, wenn er von dieser gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch machen wollte. Fehlte es bislang an einer ordnungsgemäßen Meldung der Dienstfindung durch den Arbeitnehmererfinder, beginnt deshalb die nach § 6 Abs. 2 ArbEG vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist mit der Anmeldung der Erfindung zum Schutzrecht zu laufen.“

2. Kritik

Die Schiedsstelle hat sich dieser Rechtsprechung nicht angeschlossen (Schiedsstelle, EV vom 06.11.2008, Arb.Erf. 39/07; EV vom 01.10.2009, Arb.Erf. 36/06; B u. EV vom 21.10.2010, Arb.Erf. 21/09 - alle in Datenbank Aktuelle Schiedsstellenpraxis; B u. EV vom 22.03.2011, Arb.Erf. 64/09; EV vom 01.03.2012, Arb.Erf. 38/11 - beide unveröffentlicht). Ausgangspunkt der „Hafteticket“-Entscheidung ist die Feststellung des BGH, dass es sich bei der Erfindungsmeldung nicht um eine Willenserklärung handelt, sondern dass es um bloße Wissensvermittlung geht. Die Meldepflicht soll – so der BGH – sicherstellen, dass dem Arbeitgeber die Erfindungen seiner Arbeitnehmer bekannt werden und er über eine Inanspruchnahme oder Freigabe entscheiden kann. Zu diesen Zwecken müssten das Wissen und die Erkenntnismöglichkeiten vermittelt werden, die der Erfinder aufgrund seiner schöpferischen Tätigkeit hat. Weil es um Wissensvermittlung gehe, könne die Meldung einer Diensterfindung nicht in der Form einer Willenserklärung erfolgen, weshalb § 125 BGB nicht ohne weiteres anwendbar sei.

Im Anschluss an Hellebrand (Mitt. 2001, 195 ff. und Mitt. 2006, 486 ff.; s.a.

Reimer/Schade/Schippel/Himmelmann, a.a.O., Einl. Rn. 31) ist nach Auffassung der Schiedsstelle die Meldung einer Erfindung aber mehr als die bloße Vermittlung von Wissen. Die Erfindungsmeldung enthält nämlich nicht nur die Information über eine bestimmte technische Lehre, sondern zugleich die Behauptung des Arbeitnehmers, der technischen Lehre komme die Qualität einer patent- oder Gebrauchsmusterschutzfähigen Erfindung (s. § 2 ArbEG) zu. Mit der Meldung einer Erfindung nach § 5 ArbEG behauptet der Arbeitnehmer, die Erfindung beruhe auf einer erfinderischen Tätigkeit oder einem erfinderischen Schritt, sie gehöre nicht zum Stand der Technik und sei gewerblich anwendbar. Das aber sind Rechtsbehauptungen nach dem Patent- bzw. Gebrauchsmustergesetz. Zugleich behauptet der Arbeitnehmer, er habe die Erfindung gemacht. Er reklamiert also seine Urheberschaft an der Erfindung und beansprucht das Recht an der Erfindung.

Mit der Meldung der Erfindung stellt der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vor die Alternative, die Erfindung entweder in Anspruch zu nehmen oder frei zu geben. Nimmt der Arbeitgeber die Erfindung unbeschränkt in Anspruch, entsteht zugunsten des Arbeitnehmers ein Anspruch auf angemessene Erfindervergütung (s. § 9 Abs. 1 ArbEG), gibt er die Erfindung frei, kann der Arbeitnehmer über die Erfindung frei verfügen (s. § 8 Abs. 2 ArbEG). § 13 Abs. 1 ArbEG verpflichtet den Arbeitgeber, die gemeldete Diensterfindung unverzüglich im Inland zur Erteilung eines Schutzrechts anzumelden. Mit der Schutzrechtsanmeldung treffen den Arbeitgeber Informationspflichten nach § 15 Abs. 1 ArbEG. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber beim Erwerb von Schutzrechten zu

unterstützen, § 15 Abs. 2 ArbEG. Beide Arbeitsvertragsparteien sind zur Geheimhaltung verpflichtet, § 24 Abs. 1 und 2 ArbEG. An die Meldung der Erfindung werden also die genannten Rechte des Arbeitnehmers und die Pflichten des Arbeitgebers geknüpft. Die Erfindungsmeldung ist deshalb weit mehr als die bloße Vermittlung von Wissen.

Angesichts dessen meint die Schiedsstelle, dass § 125 BGB auf die Erfindungsmeldung jedenfalls analog anwendbar ist. Ein Rechtsgeschäft, welches der durch Gesetz vorgeschriebenen Form ermangelt, ist nach § 125 Satz 1 BGB nichtig. Gesetzliche Formvorschriften, also auch die Formschriften des § 5 Abs. 1 ArbEG, dürfen im Interesse der Rechtssicherheit nicht aus bloßen Billigkeitserwägungen außer Acht gelassen werden. Ausnahmen sind nur zulässig, wenn es nach den Beziehungen der Parteien und den gesamten Umständen mit Treu und Glauben unvereinbar wäre, das Rechtsgeschäft am Formmangel scheitern zu lassen. Das Ergebnis bei Beachtung der gesetzlichen Formvorschrift muss nach der Rechtsprechung des BGH für die betroffene Partei nicht bloß hart, sondern schlechthin untragbar sein (Palandt/Ellenberger, Bürgerliches Gesetzbuch, Kommentar, 72. Aufl. 2013, § 125 Rn. 16 m.H.a. BGHZ 29, 6/10; 48, 396/398; 138, 339/348). Ist das der Fall, ist das Rechtsgeschäft trotz Formmangels gültig. Hätte der BGH im Fall „Hafteticket“ die Formvorschrift des § 5 Abs. 1 ArbEG angewendet, hätte dies nach Ansicht der Schiedsstelle nicht zu einem schlechthin untragbaren Ergebnis geführt. Weil der Arbeitnehmer die Erfindung nicht schriftlich gemeldet hatte, konnte die Frist zur Inanspruchnahme nicht anlaufen. Als die Parteien dies bemerkten, hätte der Arbeitgeber die Diensterfindung noch wirksam in Anspruch nehmen und die Rechte an der Erfindung auf sich überleiten können. Mit unbeschränkter Inanspruchnahme hätte der Arbeitnehmer gegen den Arbeitgeber einen Anspruch auf angemessene Vergütung gehabt. Zwar hat der Arbeitnehmererfinder einen Vergütungsanspruch nach § 9 Abs. 1 ArbEG erst, sobald der Arbeitgeber die Diensterfindung unbeschränkt in Anspruch genommen hat. Eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers für die Benutzung der Erfindung vor Inanspruchnahme lässt sich aber aus der „Abwasserbehandlungs“-Entscheidung des BGH (vom 29.04.2003, X ZR 186/01, GRUR 2003, 789) ableiten. Der Arbeitnehmererfinder ist an allen wirtschaftlichen geldwerten Vorteilen zu beteiligen, die seinem Arbeitgeber aufgrund der Diensterfindung kausal tatsächlich zugeflossen sind. Das kann zur Folge haben, dass nach der unbeschränkten Inanspruchnahme der Erfindung berücksichtigt werden muss, dass der Arbeitgeber bereits zuvor die Erfindung benutzt hat. Auch nach der neueren Spruchpraxis der Schiedsstelle (EV vom 24.01.2008, Arb.Erf. 12/07; EV vom 26.02.2008, Arb.Erf. 88/03; B u. EV vom 18.11.2009, Arb.Erf. 28/04; B u. EV vom 21.09.2011, Arb.Erf. 2/10; B u. EV vom 18.07.2012, Arb.Erf. 30/10 - alle in Datenbank Aktuelle Schiedsstellenpraxis) ist eine Vergütungspflicht des Arbeitgebers für Nutzungen zwischen der Meldung und der

unbeschränkten Inanspruchnahme einer Dienstfindung mit dem Monopolprinzip vereinbar. Mit diesen Überlegungen hätten im Fall „Haftetikett“ die Benutzungshandlungen des Arbeitgebers vor Inanspruchnahme für die angemessene Erfindervergütung des Arbeitnehmers berücksichtigt werden können. Die Schiedsstelle kann nicht erkennen, dass dieses Ergebnis, das sich aus der Anwendung der Formvorschrift des § 5 ArbEG ergibt, im Fall „Haftetikett“ für eine der beiden Arbeitsvertragsparteien schlechthin untragbar gewesen wäre.

Nach Ansicht des BGH im Fall „Haftetikett“ muss aber ein Verstoß gegen § 5 ArbEG für den Arbeitnehmererfinder ohne Nachteile bleiben. Die viermonatige Frist zur Inanspruchnahme begann deshalb mit der Anmeldung der Erfindung zum Schutzrecht und war abgelaufen. Die Erfindung war daher zugunsten des Arbeitnehmers frei geworden und zwar zu 100 %. Der durchschnittliche Anteilsfaktor eines Arbeitnehmererfinders liegt aber nach den Erfahrungen der Schiedsstelle bei 15 %. Die Lösung des BGH im Fall „Haftetikett“ nimmt also dem Arbeitgeber seinen 85 %-igen Anteil an der Erfindung und weist diesen dem Arbeitnehmer zu.

Sehr wahrscheinlich wird der Arbeitnehmererfinder das zu seinen Gunsten zu 100 % freigewordene Dienstfindungspatent an denjenigen verkaufen, der ihm hierfür das meiste Geld bietet und das ist der Wettbewerber seines Arbeitgebers. Dieser wird sein Verbotungsrecht nach § 9 PatG ausüben, was für den Arbeitgeber einschneidende Folgen bis hin zur Insolvenz haben kann.

Die Formel der Rechtsprechung, nur bei schlechthin untragbaren Ergebnissen dürfe § 125 BGB durch Treu und Glauben (§ 242 BGB) korrigiert werden, ist in der Literatur wegen der geringen Unterscheidungskraft dieser Formel auf Kritik gestoßen. Man hat deshalb eine Konkretisierung durch Fallgruppen versucht. Eine dieser Fallgruppen ist die der Existenzgefährdung. Der Formmangel tritt zurück, wenn die Nichtgeltung des Rechtsgeschäfts dazu führen würde, dass die wirtschaftliche Existenz einer Partei gefährdet würde. Im Fall „Haftetikett“ hätte die Anwendung der gesetzlichen Formvorschrift des § 5 ArbEG existenzsichernd gewirkt, ihre Nichtanwendung durch den BGH kann sich dagegen für den Arbeitgeber existenzgefährdend auswirken.

Schließlich stößt die „Haftetikett“-Entscheidung des BGH auch auf rechtssystematische Bedenken: Nach § 5 Abs. 3 Satz 1 ArbEG gilt eine Erfindungsmeldung, die zwar den formalen Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 genügt, den inhaltlichen Anforderungen des § 5 Abs. 2 aber nicht entspricht, als ordnungsgemäß, wenn der Arbeitgeber sie nicht fristgerecht substantiiert beanstandet. Das ArbEG knüpft also die Fiktion einer inhaltlich ordnungsgemäßen Erfindungsmeldung an das passive Verhalten des Arbeitgebers. Dazu passt es rechtssystematisch nicht, dass dann, wenn der Arbeitnehmer eine

Diensterfindung nicht einmal formal meldet, sondern die Meldung gänzlich unterlässt, der BGH die Erfindungsmeldung als formal und inhaltlich korrekt einseitig zu Lasten des Arbeitgebers fingiert, wenn dieser die Erfindung zur Erteilung eines Schutzrechts anmeldet und Erfinder benennt.

Die Entscheidung „Hafteticket“ bringt auch die Abgrenzung zwischen dem betrieblichen Vorschlagswesen und der Behandlung von Diensterfindungen durcheinander. Die Schiedsstelle hatte sich im November 2007 mit folgendem Fall zu befassen (Schiedsstelle, EV vom 08.11.2007, Arb.Erf. 28/05 – unveröffentlicht): Der Arbeitnehmer hatte am 1. März dem Arbeitgeber die technische Lehre schriftlich ausdrücklich als „Verbesserungsvorschlag“ mitgeteilt. Die Abteilung betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen des Arbeitgebers kam zu der Überzeugung, dass es sich um eine Erfindung handele und gab den Vorgang am 1. April an die Patentabteilung ab. Der Arbeitgeber hat die Diensterfindung am 30. Juli unbeschränkt in Anspruch genommen und zum Patent angemeldet, das auch erteilt wurde. Gerechnet von dem Eingang der technischen Lehre in der Patentabteilung war die Inanspruchnahme fristgemäß, gerechnet vom Eingang der technischen Lehre in der Abteilung betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen war sie verspätet. Fälle dieser Art hat man vor der Entscheidung „Hafteticket“ an dem Erfordernis der Kenntlichmachung der Erfindungsmeldung festgemacht. Der Arbeitnehmer ist nach § 5 Abs. 1 ArbEG verpflichtet kenntlich zu machen, dass es sich um die Meldung einer Erfindung handelt. Eine Kennzeichnung als „Verbesserungsvorschlag“ reicht zur Kenntlichmachung gerade nicht aus. Der Gesetzgeber wollte mit der Pflicht zur besonderen Kenntlichmachung die Erfindungsmeldung mit einer besonderen Signalwirkung ausstatten, um einer unzutreffenden Behandlung durch eine unzuständige Fachabteilung vorzubeugen. Deshalb kann eine ausdrücklich als „Verbesserungsvorschlag“ gekennzeichnete technische Lehre zur Kenntlichmachung einer Erfindung nicht genügen. Nach der Entscheidung „Hafteticket“ muss aber ein Verstoß gegen § 5 ArbEG 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. In dem genannten Schiedsfall fehlte es zwar an einer solchen Dokumentation, weil die Mitteilung des Arbeitnehmers nicht den inhaltlichen Anforderungen des § 5 Abs. 2 ArbEG genügte. Das kann aber in anderen Fällen durchaus anders sein.

Ganz ähnliche Probleme wirft die Entscheidung „Hafteticket“ im Blick auf sog. Informationspools auf, die in Unternehmen eingerichtet werden. Jeder Mitarbeiter des Unternehmens ist aufgefordert, technische Neuerungen in einen im Intranet des Unternehmens eingerichteten Informationspool einzubringen, auf den selbstverständlich

auch der Arbeitgeber Zugriff hat. Ist jetzt durch diese Zugriffsmöglichkeit in einer der ordnungsgemäßen Meldung vergleichbaren anderweitigen Form dokumentiert, dass der Arbeitgeber das Wissen und die Erkenntnismöglichkeiten hat, die ihm nach § 5 ArbEG vermittelt werden müssen? Steht jetzt ohne weiteres fest, dass es einer entsprechenden Meldung in der nach § 5 ArbEG vorgeschriebenen Form nicht mehr bedarf, und wäre es eine vom Zweck des § 5 nicht mehr gedeckte und treuwidrige Förmelerei, wenn der Arbeitgeber gleichwohl auf der Einhaltung von § 5 bestehen könnte?

3. Schiedsfall

Vor dem Hintergrund der skizzierten grundsätzlichen Überlegungen meint die Schiedsstelle, dass die Berufung der Antragsgegnerin auf die nicht (schriftlich) erfolgte Erfindungsmeldung des Antragstellers keine „treuwidrige Förmelerei“ darstellt. Die Berufung der Antragsgegnerin auf § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbEG führt vorliegend keineswegs zu einem schlechthin untragbaren, sondern zu einem ganz und gar angemessenen Ergebnis, das dem ausgewogenen Verhältnis von Rechten und Pflichten des ArbEG entspricht. Weil der Antragsteller der Antragsgegnerin die verfahrensgegenständliche Diensterfindung nicht (schriftlich) gemeldet hat, ist die viermonatige Frist zur Inanspruchnahme nach § 6 Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 ArbEG nicht angelaufen. Deshalb konnte die Antragsgegnerin die verfahrensgegenständliche Erfindung noch am 09.05.1995 wirksam unbeschränkt in Anspruch nehmen, was nach § 7 Abs. 1 ArbEG dazu geführt hat, dass alle Rechte an der Diensterfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 auf die Antragsgegnerin übergegangen sind. In diesem Zusammenhang kann nicht unberücksichtigt bleiben, dass das am 01.10.2009 in Kraft getretene „Gesetz zur Vereinfachung und Modernisierung des Patentrechts“ vom 31.07.2009 (BGBl. I Nr. 50 vom 04.08.2009, S. 2521 ff.) in Art. 7 § 6 Abs. 2 ArbEG neu gefasst hat. Für Erfindungen, die ab dem 01.10.2009 gemeldet worden sind, gilt die Inanspruchnahme als erklärt, wenn der Arbeitgeber die Diensterfindung nicht bis zum Ablauf von vier Monaten nach Eingang der ordnungsgemäßen Meldung gegenüber dem Arbeitnehmer freigibt. Zur Begründung hat der Gesetzgeber ausgeführt (BT-Drucks. Nr. 16/11339 vom 18.12.2008, S. 33):

„Diese Probleme [Anm. der Schiedsstelle: die aus der Verknüpfung der förmlichen Inanspruchnahme mit der förmlichen Erfindungsmeldung resultieren] hat auch die „Hafteticket“-Entscheidung des Bundesgerichtshofs (Urteil vom 4. April 2006 - X ZR 155/03 -, BGHZ 167, 118) nicht gelöst. Vielmehr hat der Bundesgerichtshof entschieden, dass eine Diensterfindung auch ohne förmliche Erfindungsmeldung des Arbeitnehmers dann frei wird, wenn der Arbeitgeber auf andere Weise die für eine Patentanmeldung wesentlichen Informationen, einschließlich der Namen aller Erfinder, erhalten hat und diese in eine

Patentanmeldung umsetzt, jedoch eine schriftliche Inanspruchnahmeerklärung innerhalb der Vier-Monats-Frist versäumt. Diese Entscheidung des Bundesgerichtshofs hat gerade bei kleineren und mittleren Unternehmen, bei denen die Kenntnisse des Arbeitnehmererfindungsrechts bei Arbeitnehmer und Arbeitgeber häufig unzureichend sind, zu nicht unerheblichen Problemen geführt, die der Zielsetzung des Gesetzes widersprechen. Zielsetzung des Gesetzes ist es, einerseits eine Zuordnung der im Arbeitsverhältnis entstandenen Dienstleistung zum Arbeitgeber sicherzustellen und andererseits dem Arbeitnehmererfinder eine angemessene Vergütung für die Zuordnung seiner Erfindung zum Arbeitgeber zu gewährleisten.“

Auch nach Auffassung der Schiedsstelle führt die „Hafteticket“-Entscheidung des BGH zu Problemen, die der Zielsetzung des ArbEG widersprechen. Nur wenn vorliegend § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbEG beachtet wird, ist sichergestellt, dass die während der Dauer des Arbeitsverhältnisses entstandene Dienstleistung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 der Antragsgegnerin zugeordnet werden kann und der Antragsteller hierfür eine angemessene Erfindervergütung erhält. Die Beachtung des § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbEG seitens der Schiedsstelle ist auch deshalb geboten, weil nach Art. 20 Abs. 3 Grundgesetz die vollziehende Gewalt, zu der auch die Schiedsstelle zählt (s. § 29 Abs. 1 ArbEG), an Gesetz und Recht gebunden ist.

Nur am Rande möchte die Schiedsstelle den Antragsteller darauf hinweisen, dass sie nach § 28 Satz 1 ArbEG sachlich nur für Streitfälle „auf Grund dieses Gesetzes“ zuständig ist, weshalb sie nicht berufen ist, über rein bürgerlich-rechtliche Fragen zu befinden. Die Schiedsstelle ist deshalb sachlich unzuständig, den Arbeitsvertragsparteien über etwaige Ansprüche eines Arbeitnehmererfinders gegen den Arbeitgeber aus ungerechtfertigter Bereicherung nach §§ 812 ff. BGB einen Einigungsvorschlag zu unterbreiten.

III. Vergütungsanspruch dem Grunde nach, § 9 Abs. 1 ArbEG

Der Antragsteller hat insofern nach § 9 Abs. 1 ArbEG gegen die Antragsgegnerin einen Anspruch auf angemessene Vergütung dem Grunde nach, weil die Antragsgegnerin die Dienstleistung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 am 09.05.1995 unbeschränkt in Anspruch genommen hat.

IV. Feststellung der Vergütung, § 12 Abs. 1 ArbEG; Gesamtabfindung, RL Nr. 40 Abs. 2

Die Beteiligten haben am 08./09.05.1995 hinsichtlich der Diensterfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 Folgendes vereinbart:

„Für diese Erfindung möchten wir Ihnen eine einmalige Prämie von insgesamt DM 1.500,-- gewähren.

(...)

[Unterschrift der Antragsgegnerin]

Hiermit erkläre ich mich mit dem Inhalt des obigen Schreibens einverstanden und bestätige, einen Scheck über DM 1.500,-- erhalten zu haben.

[Unterschrift des Antragstellers]“

Die Beteiligten haben insofern Art und Höhe der Vergütung für die Diensterfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 durch Vereinbarung nach § 12 Abs. 1 ArbEG vereinbart. Danach hat der Antragsteller mit Zahlung einer einmaligen festen Summe von 1.500 DM in Form einer Gesamtabfindung nach RL Nr. 40 Abs. 2 eine einmalige Vergütung für diese Diensterfindung erhalten.

V. Unbilligkeit der Vergütungsvereinbarung, § 23 ArbEG

Die Vergütungsvereinbarung der Beteiligten vom 08./09.05.1995 ist nach § 23 Abs. 1 ArbEG in erheblichem Maße unbillig und ist unwirksam.

1. Geltendmachen der Unbilligkeit, § 23 Abs. 2 ArbEG

Auf die Unbilligkeit einer Vereinbarung oder einer Festsetzung der Vergütung können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach § 23 Abs. 2 ArbEG nur berufen, wenn sie die Unbilligkeit spätestens bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch schriftliche Erklärung gegenüber dem anderen Teil geltend machen.

Der Antragsteller, der bei der Antragsgegnerin beschäftigt ist, hat ... form- und fristgerecht gegenüber der Antragsgegnerin geltend gemacht, die Vereinbarung vom 08./09.05.1995 hinsichtlich der Diensterfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 sei in erheblichem Maße unbillig und deshalb unwirksam.

2. In erheblichem Maße unbillig, § 23 Abs. 1 ArbEG

In erheblichem Maße unbillig ist eine Vergütungsvereinbarung (oder -festsetzung) dann, wenn die nach dem ArbEG und den Vergütungsrichtlinien angemessene Vergütung des Arbeitnehmers mindestens doppelt so hoch ist, wie die vereinbarte bzw. festgesetzte oder umgekehrt zulasten des Arbeitgebers mindestens das Doppelte der gesetzlich geschuldeten Vergütung vereinbart oder festgesetzt worden ist. Bei hohen absoluten Unterschiedsbeträgen sinkt diese Erheblichkeitsschwelle. So schuldete in dem vom BGH entschiedenen Fall „Vinylchlorid“ (vom 04.10.1988, GRUR 1990, 271) der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmererfinder nach dem ArbEG 653.838,- DM (= 334.302,06 €); vereinbart worden war eine Vergütung von 480.000,- DM (= 245.420,10 €). Die Differenz von 173.838,- DM (= 88.881,96 €) genügte für die erhebliche Unbilligkeit, obwohl es um eine Differenz von lediglich 26,58 % ging.

Bei der Bewertung ist ein Vergleich der Gesamtleistung des Arbeitgebers mit der insgesamt für die Verwertung der Erfindung geschuldeten Vergütung vorzunehmen (Gesamtbetrachtung), wobei auf den Zeitpunkt des Zustandekommens der Vereinbarung abzustellen ist (s. zum Ganzen Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 23 Rn. 21 ff.; Reimer/Schade/Schippel/Rother, a.a.O., § 23 Rn. 3 ff.).

Vor diesem Hintergrund ist die Erfindervergütung, die die Antragsgegnerin dem Antragsteller nach dem ArbEG und den Vergütungsrichtlinien für die Diensterfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 schuldet, mit der Erfindervergütung zu vergleichen, über die die Beteiligten eine Vereinbarung getroffen haben.

a) Erfindungswert für die betriebliche Benutzung der Erfindung, RL Nrn. 3 - 13

aa) Wahl der Berechnungsmethode, RL Nr. 5; Ermittlung des Erfindungswertes nach der Lizenzanalogie, RL Nrn. 6 bis 11

Der Wert für die betriebliche Benutzung der Diensterfindung ist nach der Lizenzanalogiemethode zu ermitteln, worüber zwischen den Beteiligten Einigkeit besteht. Dies entspricht auch der Auffassung der Schiedsstelle, weil die Ermittlung des Erfindungswertes nach der Methode der Lizenzanalogie regelmäßig die geringste Schätzungenauigkeit bei der Ermittlung des Erfindungswertes mit sich bringt.

bb) Rechnerische Bezugsgröße, RL Nr. 7; Anspruch auf Auskunftserteilung bzw. Rechnungslegung

Nach RL Nr. 7 Satz 1 Halbsatz 2 kommen als Bezugsgröße Umsatz oder Erzeugung in Betracht. Unter Umsatz versteht man das Entgelt oder die wirtschaftlichen Vorteile aus dem Verkauf oder einer sonstigen Lieferung von Produkten bzw. Waren sowie für andere Leistungen, die vom Unternehmen erbracht werden (Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindervergütung, Kommentar zu den Amtlichen Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen, 3. Aufl. 2009, RL Nr. 7 Rn. 8). Dabei ist mit Umsatz der Nettoumsatz gemeint, weil im freien Lizenzmarkt regelmäßig der Nettoverkaufspreis ab Werk (Nettofakturenwert) als Bezugsgröße vereinbart wird. Der Arbeitgeber ist deshalb berechtigt, alle Kosten und Aufwendungen, die mit der Verwertung der Dienstleistung nicht unmittelbar zusammenhängen, vom Bruttoumsatz abzuziehen (grundlegend Schiedsstelle, EV vom 10.08.1993, Arb.Erf. 14/92 - in Datenbank Aktuelle Schiedsstellenpraxis; Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindervergütung, a.a.O., RL Nr. 7 Rn. 21 ff.; Reimer/Schade/Schippel/Himmelmann, a.a.O., Anhang zu § 11/RL Nr. 7 Rn. 2).

Zwischen den Beteiligten besteht Einigkeit darüber, dass die Antragsgegnerin mit erfindungsgemäßen Schaltern in den Jahren 1995 bis einschließlich 2010 Umsätze i.H.v. ... € erwirtschaftet hat, die der Ermittlung des Werts der Dienstleistung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 zugrunde zu legen sind.

cc) Technisch-wirtschaftliche Bezugsgröße, RL Nr. 8

... Die Schiedsstelle ist der Auffassung, dass ein erfindungsgemäßer Antrieb in die technischen Problemkreise Motor, Getriebe und Schalter aufgeteilt werden muss. Nach Analyse der Patentschrift EP 1 im Blick darauf, was durch die Dienstleistung „Schalter“ erreicht werden soll und was effektiv durch sie erreicht wird, ist die Schiedsstelle zu der Überzeugung gelangt, dass die Erfindung nur den Schalter und weder den Motor noch das Getriebe kennzeichnend prägt...

Nach Überzeugung der Schiedsstelle sind die genannten Problemkreise in der Weise zu gewichten sind, dass auf den Motor 70 % entfällt, auf das Getriebe 20 % und auf den Schalter 10 %. Insofern ist für die Vergütung des Antragstellers für die Benutzung der Dienstleistung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 ein erfindungsgemäßer Nettoumsatz i.H.v. ... zu berücksichtigen.

dd) Lizenzsatz, RL Nr. 10

Die Beteiligten (Antragsschriftsatz des Antragstellers vom 22.07.2011; Schriftsatz der Antragsgegnerin vom 28.10.2011) stimmen darin überein, dass der Lizenzsatz für die Ermittlung des Werts der Dienstleistung 2 % beträgt, was namentlich mit Blick auf die bei Hellebrand/Himmelmann, Lizenzsätze für technische Erfindungen, 4. Aufl. 2011, S. 697 f. wiedergegebenen Einigungsvorschlägen auch der Auffassung der Schiedsstelle entspricht und wohl auch den in der Literatur wiedergegebenen Erfahrungen entspricht (Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindervergütung, a.a.O., RL Nr. 10 Rn. 106).

ee) Abstufung, RL Nr. 11

Die von der Antragsgegnerin mit erfindungsgemäßen Produkten erwirtschafteten Nettoumsätze sind nach RL Nr. 11 abzustufen.

Die Antragsgegnerin ist der Auffassung (Schriftsatz vom 28.10.2011), der von ihr erwirtschaftete erfindungsgemäße Nettoumsatz müsse nach RL Nr. 11 abgestuft werden. Der Antragsteller hat mit Schriftsätzen vom 10.05.2012 und vom 28.09.2012 auf die sprunghafte Steigerung erfindungsgemäßer Antriebe bei der Antragstellerin verwiesen. Die Antragsgegnerin hat dem ... entgegengehalten, die Behauptung des Antragstellers, dass die neue Ausführung des Gehäuses des Schalters ... für die erhebliche Umsatzsteigerung verantwortlich sei, sei unzutreffend. Der Umsatzanstieg mit den neueren Schaltern habe nichts mit dem geringfügig verkleinerten Volumen des Gehäuses zu tun, sondern sei allein darauf zurückzuführen, dass Antriebe am Markt immer populärer geworden wären und von ihr in Serienfertigung kostengünstig hergestellt werden können.

Nach der Spruchpraxis der Schiedsstelle ist dann abzustufen, wenn im Blick auf die hohen, mit erfindungsgemäßen Gegenständen erzielten Umsätze die Erfindung gegenüber anderen Faktoren aus der Sphäre des Arbeitgebers (z.B. Ruf des Unternehmens, Werbung, Vertriebsorganisation etc.) zurücktritt (Gedanke der Kausalitätsverschiebung, s. grundlegend Hellebrand GRUR 1993, 449 ff. sowie Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindervergütung, a.a.O., RL Nr. 11 Rn. 19 ff., Reimer/Schade/Schippel/Himmelmann, a.a.O., Anhang zu § 11/RL Nr. 11 Rn. 2 jeweils m.w.N.). Die Abstufung nach RL Nr. 11 ist regelmäßig dann angemessen, wenn die mit erfindungsgemäßen Produkten erzielten hohen Umsätze kausal nicht vornehmlich auf die Erfindung, sondern auf Umstände aus der Sphäre des Arbeitgebers zurückzuführen sind, wenn also die Kausalität für diese hohen Umsätze sich von der Erfindung weg und zu Leistungen des Unternehmens hin verschiebt. Insofern ist die Kausalitätsverschiebung das für die Zulässigkeit der Abstufung nach RL Nr. 11 entscheidende Kriterium

(Schiedsstelle, EV vom 08.12.2010, Arb.Erf. 6/09 - in Datenbank Aktuelle Schiedsstellenpraxis).

Die Schiedsstelle ist der Auffassung, dass die hohen erfindungsgemäßen Umsätze der Antragsgegnerin vornehmlich auf ihre Fertigungskapazität und Vertriebsorganisation als einer der weltweit größten Hersteller von ... zurückzuführen ist, weshalb diese hohen Umsätze kausal weniger auf die zu vergütende Diensterfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1, sondern auf Umstände zurückzuführen sind, die aus der Sphäre der Antragsgegnerin stammen, weshalb es gerechtfertigt ist, die erfindungsgemäßen Nettoumsätze der Antragsgegnerin nach RL Nr. 11 abzustaffeln...

ff) Risikoabschlag

Die Antragsgegnerin hat mit Schriftsatz vom 28.10.2011 vorgetragen:

„Wie aus dem Vergleich der Offenlegungsschrift mit der Patentschrift folgt, wurde der Anspruch 1 der EP 1 im Erteilungsverfahren eingeschränkt. Demzufolge wird nicht ein Schalter als solcher beansprucht, sondern nur eine spezielle ... Konstruktion eines solchen Schalters.“

Vor diesem Hintergrund weist die Schiedsstelle die Beteiligten auf Folgendes hin: Nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH vom 28.06.1962, GRUR 1963, 135/136 - Cromegal; BGH vom 30.03.1971, GRUR 1971, 475/477 - Gleichrichter; BGH vom 02.06.1987, GRUR 1987, 900/901 f. - Entwässerungsanlage; BGH vom 10.09.2002, GRUR 2003, 237 - Ozon) ist die Fälligkeit des Vergütungsanspruchs bei Benutzung der Diensterfindung unabhängig von dem Abschluss eines Schutzrechtserteilungsverfahrens. Der Arbeitgeber hat den Vergütungsanspruch grundsätzlich spätestens mit Ablauf von drei Monaten nach Aufnahme der Benutzung festzusetzen und entsprechend der Festsetzung zu zahlen. Nur wenn die Erfindung vor Schutzrechtserteilung noch nicht genutzt wird, verbleibt es bei den Endterminen des § 12 Abs. 3 ArbEG. Der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet, vor Schutzrechtserteilung bereits die volle Vergütung zu zahlen. Er ist vielmehr berechtigt, das Risiko einer Patentversagung zu berücksichtigen und vorläufig nur eine geringere Vergütung an den Arbeitnehmer zu leisten. Bei üblichem Patenterteilungsrisiko beträgt der Risikoabschlag regelmäßig 50 % der endgültigen Vergütung (zu Einzelheiten s. Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 12 Rn. 55 ff.; Reimer/Schade/Schippel/Himmelman/Trimborn, a.a.O., § 9 Rn. 11, 21, 46 ff., § 12 Rn. 7 ff. jeweils m.w.N.). Bis zur endgültigen Schutzrechtserteilung ist für die Arbeitnehmererfindervergütung von dem Inhalt der Ansprüche im Zeitpunkt der Schutzrechtsanmeldung auszugehen (Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 9 Rn. 91.1 mit Hinweisen zur Spruchpraxis der Schiedsstelle; Windisch GRUR

1985, 829/835; Reimer/Schade/Schippel/Himmelmann, a.a.O., § 9 Rn. 39). Bei Veränderungen des Schutzzumfanges aufgrund von Anspruchsänderungen im Erteilungsverfahren ist das bei der Vergütungsbemessung ab dem jeweiligen Zeitpunkt zu berücksichtigen (Schiedsstelle, EV vom 12.10.1978, Arb.Erf. 16/78, Bl.f.PMZ 1979, 255 ff.; Bartenbach/Volz, a.a.O., § 9 Rn. 91.1; Reimer/Schade/Schippel/Himmelmann, a.a.O., § 9 Rn. 39). Mit endgültiger, rechtsbeständiger Patenterteilung ist ein einbehaltener Risikoabschlag grundsätzlich nachzuzahlen. Der Umfang der Nachzahlung entspricht im Regelfall dem einbehaltenen Risikoabschlag. Der Umfang kann aber dadurch beeinflusst sein, dass im Erteilungsverfahren der ursprüngliche Anmeldegegenstand erhebliche Einschränkungen erfährt. Wird das Patent im Erteilungsverfahren in beschränkter Form erteilt oder im Einspruchsverfahren nur beschränkt aufrechterhalten, hat der Arbeitnehmer einen Nachzahlungsanspruch nur insoweit, als dies durch den Umfang der endgültigen Fassung des Schutzrechtsgegenstandes gerechtfertigt ist (Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 12 Rn. 69 mit umfangreichen Nachweisen zur Spruchpraxis der Schiedsstelle).

Wegen des Risikos des Arbeitgebers, für eine letztendlich nicht schutzfähige technische Lehre eine vorläufige Erfindervergütung zu zahlen, die er vom Arbeitnehmer nicht zurückfordern kann (s. § 12 Abs. 6 Satz 2 ArbEG), ist es gerechtfertigt, die Patentierungswahrscheinlichkeit möglichst genau und eher streng zu bemessen (Schiedsstelle, EVe vom 02.12.1997, Arb.Erf. 81/95; vom 20.01.2009, Arb.Erf. 40/06; vom 04.03.2010, Arb.Erf. 59/08 - alle in Datenbank Aktuelle Schiedsstellenpraxis; vom 18.09.2012, Arb.Erf. 22/11 - unveröffentlicht; Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindergesetz, a.a.O., § 12 Rn. 67). Bei Vergütung in Form einer laufenden Beteiligung (s. RL Nr. 40 Abs. 1) wäre die Antragsgegnerin insofern berechtigt gewesen, den Risikoabschlag tendenziell eher hoch anzusetzen, um zu vermeiden, für eine technische Lehre, für die kein Schutzrecht erteilt werden kann, nicht rückforderbare Erfindervergütung zu zahlen. Im Blick auf die Beurteilung der Vergütung, die die Antragsgegnerin dem Antragsteller für die Diensterfindung mit dem Nr. 1 nach Tabelle 1 nach Patenterteilung schuldet, ergeben sich deshalb nach Auffassung der Schiedsstelle vorliegend keine Besonderheiten.

b) Miterfinderanteil

Für die Höhe des Miterfinderanteils des Antragstellers an der Diensterfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 ist die Schiedsstelle nach § 28 Satz 1 ArbEG sachlich unzuständig (s. oben Beschluss B.).

c) Anteilsfaktor

Der Anteilfaktor des Antragstellers an der Dienstfindung beträgt 14 % (a = 2; b = 1; c = 4,5).

Der Antragsteller, der der Auffassung ist, dass die Dienstfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 nach § 8 Abs. 1 Nr. 3 ArbEG freigeworden ist, hat sich zum Anteilfaktor nicht geäußert, hat aber mit Schriftsatz vom 05.12.2011 (S. 9) für den Fall, dass die Schiedsstelle dem Antragsteller keinen Anspruch aus ungerechtfertigter Bereicherung nach den §§ 812 ff. BGB zusprechen sollte, um den Erlass eines Zwischenbescheids gebeten, um zu den von der Antragsgegnerin vorgetragenen Anteilfaktoren Stellung nehmen zu können. Die Antragsgegnerin meint, der Anteilfaktor des Antragstellers an dieser Dienstfindung betrage 10 %, weil der Antragsteller seit dem Jahr 1994 in ihrem Unternehmen als Bereichsleiter Entwicklung und Konstruktion tätig gewesen sei.

Nach der Vorstellung des Gesetzgebers (s. § 37 Abs. 2 Nr. 2 ArbEG) soll die Schiedsstelle den Beteiligten in einem summarischen Verfahren nach Möglichkeit einen Einigungsvorschlag innerhalb von 6 Monaten seit Anrufung der Schiedsstelle vorlegen. Vor diesem Hintergrund haben die Beteiligten keinen Anspruch darauf, dass die Schiedsstelle ihnen zunächst in Form eines Zwischenbescheids ihre vorläufige Auffassung kundtut und ihnen weitere Gelegenheit zur Stellungnahme gibt (Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindungsgesetz, a.a.O., § 33 Rn. 11 m.w.N.). Der Antragsteller hat die Schiedsstelle mit Schriftsatz vom 22.07.2011 angerufen und sich letztmals mit Schriftsatz vom 10.01.2013 geäußert. Die Schiedssache Arb.Erf. 40/11 umfasst bis zum Zeitpunkt der Sitzung der Schiedsstelle 22.07.2013 269 Blatt. Vor diesem Hintergrund unterbreitet die Schiedsstelle den Beteiligten vorliegend auch hinsichtlich des Anteilfaktors des Antragstellers an der Dienstfindung einen Einigungsvorschlag, weil sie der Auffassung ist, den Beteiligten auch insoweit einen abschließenden Vorschlag zur Beilegung ihrer Meinungsverschiedenheiten unterbreiten zu können.

aa) Stellung der Aufgabe, RL Nr. 31

Hinsichtlich der Stellung der Aufgabe schlägt die Schiedsstelle den Beteiligten die Wertzahl a = 2 vor. Der Antragsteller ist seit dem Jahr 1994 bei der Antragsgegnerin als „Bereichsleiter Entwicklung und Konstruktion tätig“ ... Die Schiedsstelle geht davon aus, dass der Antragsteller zu dem Zeitpunkt, zu dem er erstmals das technische Problem, das die Dienstfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 löst, aufgegriffen hat, in dem Bereich Entwicklung und Konstruktion der Antragsgegnerin tätig war. Nach ständiger Spruchpraxis der Schiedsstelle gilt Gruppe 2 der RL Nr. 31 grundsätzlich für Arbeitnehmer im Forschungs-, Entwicklungs- und Konstruktionsbereich, und zwar auch dann, wenn ihnen ein konkreter Entwicklungsauftrag nicht erteilt wurde, die Erfindung aber thematisch in

ihren Aufgabenbereich fällt (Schiedsstelle, EVe vom 18.12.1996, Arb.Erf. 34/95; vom 02.04.2003, Arb.Erf. 84/00; vom 30.09.2008, Arb.Erf. 29/07; vom 20.01.2009, Arb.Erf. 40/06 - alle in Datenbank Aktuelle Schiedsstellenpraxis; Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindervergütung, a.a.O., RL Nr. 31 Rn. 17; Reimer/Schade/Schippel/Himmelmann, a.a.O., Anhang zu § 11/RL Nr. 31 Rn. 5 jeweils m.w.N.), was hier der Fall ist. Angesichts dessen muss der Antragsteller in Gruppe 2 der RL Nr. 31 eingruppiert werden.

bb) Lösung der Aufgabe, RL Nr. 32

(1) Beruflich geläufige Überlegungen

Der Antragsteller hat sich bei der Lösung der erfinderischen Aufgabe im Rahmen der Denkgesetze und Kenntnisse bewegt, die ihm durch seine Ausbildung zum Elektromeister und durch seine berufliche Arbeit in der Entwicklungs- und Konstruktionsabteilung der Antragsgegnerin vermittelt worden sind. Er hat sich nach Überzeugung der Schiedsstelle beim Auffinden der erfinderischen Lehre im Rahmen seines Berufsbildes gehalten. Berufs- bzw. ausbildungsfremde Überlegungen haben nach Überzeugung der Schiedsstelle keine Rolle gespielt, weshalb das Merkmal der beruflich geläufigen Überlegungen in der Person des Antragstellers voll erfüllt ist.

(2) Betriebliche Arbeiten oder Kenntnisse

Auch das Merkmal der betrieblichen Arbeiten oder Kenntnisse ist nach Auffassung der Schiedsstelle voll erfüllt. Betriebliche Arbeiten oder Kenntnisse liegen immer dann vor, wenn der Erfinder auf Vorarbeiten des Betriebs aufbauen konnte, die ihn zur Lösung hingeführt oder ihm zumindest den Weg dorthin erleichtert haben. Hierzu zählen betriebliches Know-how und sonstiger innerbetrieblicher Stand der Technik sowie Anregungen aus der Unternehmenssphäre, wozu auch Anregungen von Geschäftspartnern, Kollegen und Kunden zählen. Dieses Teilmerkmal ist in der Regel dann voll erfüllt, wenn die Erfindung im Spezialgebiet des Unternehmens liegt.

Die Erfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 liegt im Spezialgebiet der Antragsgegnerin, weshalb die Schiedsstelle davon ausgeht, dass der Antragsteller auf betriebliche Vorarbeiten zurückgreifen konnte, die ihm den Weg zum Auffinden der erfinderischen Lösung erleichtert haben.

(3) Technische Hilfsmittel

Auch das Merkmal der technischen Hilfsmittel ist voll erfüllt, weil die Schiedsstelle davon ausgeht, dass der Antragsteller seine erfinderische Idee mittels technischer Hilfsmittel der Antragsgegnerin erprobt hat und insoweit von Geräten und Versuchsmaterialien der Antragsgegnerin, die sich ein freier Erfinder selbst hätte besorgen müssen, profitiert hat.

Bei drei voll erfüllten Merkmalen ergibt sich die Wertzahl $b = 1$ (Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindervergütung, a.a.O., RL Nr. 32 Rn. 51; Reimer/Schade/Schippel/Himmelman, a.a.O., Anhang zu § 11/RL Nr. 32 Rn. 5).

cc) Aufgaben und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb, RL Nrn. 33 bis 36

Hinsichtlich der Aufgaben und Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb schlägt die Schiedsstelle den Beteiligten den Ansatz der Wertzahl $c = 4,5$ vor.

Dass der Antragsteller zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Dienstleistung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1, also vor der Anmeldung der Erfindung zur Erteilung eines Patents am 28.01.1994 bereits eine Leitungsfunktion innehatte, ist nicht vorgetragen worden. Zwar ist er, weil er zwar in der Entwicklung tätig, aber kein Ingenieur, sondern Elektromeister ist, nicht in Gruppe 4 der RL Nr. 34 einzugruppieren. Von seiner Ausbildung passt er am besten in die Gruppe 6 der RL Nr. 34, weil zu dieser Gruppe Arbeitnehmer zählen, die eine etwas gründlichere technische Ausbildung beispielsweise als Techniker erhalten haben. Der Antragsteller war indes bei der Antragsgegnerin im Bereich der Entwicklung und Konstruktion tätig. Insofern ist seine Herabstufung in Gruppe 5 gerechtfertigt, weil er durch seine Tätigkeit in der Entwicklungs- und Konstruktionsabteilung der Antragsgegnerin dieselbe Chance hatte eine Erfindung zu machen, wie ein dort tätiger Ingenieur. Mit Blick auf seine Tätigkeit in der Entwicklungs- und Konstruktionsabteilung der Antragsgegnerin zum Zeitpunkt der Fertigstellung der Dienstleistung meint die Schiedsstelle, dass sich der Antragsteller aufgrund seiner beruflichen Erfahrungen und seines betrieblichen Einsatzgebietes einem Ingenieur genähert hat. Deshalb hält sie vorliegend den Ansatz des Mittelwerts von $c = 4,5$ für angemessen (ebenso Schiedsstelle, EVe vom 16.03.1995, Arb.Erf. 68/93; vom 04.02.1999, Arb.Erf. 11/97 - beide in Datenbank Aktuelle Schiedsstellenpraxis; vom 11.12.2007, Arb.Erf. 13/06; vom 19.01.2012, Arb.Erf. 44/09; vom 26.06.2013, Arb.Erf. 14/11; vom 02.07.2013, Arb. Erf. 25/12 - alle unveröffentlicht)...

dd) Berechnung des Anteilsfaktors, RL Nr. 37

Die Addition der Wertzahlen $a = 2$, $b = 1$ und $c = 4,5$ ergibt die Gesamtwertzahl 7,5. Nach der Tabelle in RL Nr. 37 führt dies zu einem Anteilsfaktor des Antragsgegners an der Diensterfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 von 14 %.

3. Ergebnis

Die Vergütungsvereinbarung der Beteiligten vom 08./09.05.1995 ist deshalb nach § 23 Abs. 1 ArbEG in erheblichem Maße unbillig und ist unwirksam. Der Antragsteller hat für die betriebliche Benutzung der Diensterfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 in den Jahren 1995 bis 2010 gegen die Antragsgegnerin einen Anspruch auf Erfindervergütung, der sich wie folgt errechnet: ... Die angemessene Vergütung des Antragstellers ist daher weit mehr als doppelt so hoch als die am 08./09.05.1995 vereinbarte Vergütung i.H.v. 1.500 DM ...

D. Diensterfindung mit der Nr. 2 nach Tabelle 1**V. Unbilligkeit der Vergütungsvereinbarung, § 23 ArbEG**

Die Vergütungsvereinbarung der Beteiligten vom 24./25.07.1996 ist nach § 23 Abs. 1 ArbEG in erheblichem Maße unbillig und ist unwirksam.

1. Geltendmachen der Unbilligkeit, § 23 Abs. 2 ArbEG

Der Antragsteller, der bei der Antragsgegnerin beschäftigt ist, hat mit Schreiben vom 05.08.2009 form- und fristgerecht gegenüber der Antragsgegnerin geltend gemacht, die Vereinbarung vom 24./25.07.1996 hinsichtlich der Diensterfindung mit der Nr. 2 nach Tabelle 1 sei in erheblichem Maße unbillig und deshalb unwirksam.

2. In erheblichem Maße unbillig, § 23 Abs. 1 ArbEG**a) Erfindungswert für die betriebliche Benutzung der Erfindung, RL Nrn. 3 - 13****aa) Rechnerische Bezugsgröße, RL Nr. 7; Anspruch auf Auskunftserteilung bzw. Rechnungslegung**

Zwischen den Beteiligten besteht Einigkeit darüber, dass die Antragsgegnerin mit erfindungsgemäßen Produkten in den Jahren 1995 bis einschließlich 2010 Umsätze i.H.v. ... erwirtschaftet hat, die der Ermittlung des Werts der Diensterfindung mit der Nr. 2 nach Tabelle 1 zugrunde zu legen sind.

Die Antragsgegnerin hat ... vorgetragen, nach RL Nr. 6 sei bei der Ermittlung des Erfindungswertes auch die Verschlechterung der Wirkungsweise des Produkts zu berücksichtigen, weshalb Reklamationskosten, die hier i.H.v... € angefallen seien, von dem genannten Gesamtumsatz abzuziehen seien. Zu Recht hat der Antragsteller dem ... entgegengehalten, die hier in Rede stehenden Reklamationskosten könnte nicht die Bezugsgröße, sondern nur die Höhe des Lizenzsatzes beeinflussen.

Nach RL Nr. 6 ist bei der Methode der Ermittlung des Erfindungswertes nach der Lizenzanalogie zu prüfen, wieweit man einen Vergleich ziehen kann, wobei zu beachten ist, ob und wieweit in den Merkmalen, die die Höhe des Lizenzsatzes beeinflussen, Übereinstimmung besteht. Hierbei sind nach RL Nr. 6 Satz 3 u.a. insbesondere die Verbesserung oder Verschlechterung der Wirkungsweise in Betracht zu ziehen. Hintergrund der RL Nr. 6 ist, dass bei der Bestimmung der Höhe des Lizenzsatzes zu beachten ist, dass nur Gleiches mit Gleichem verglichen werden kann. Einer der von RL Nr. 6 genannten Faktoren zur Analyse der Höhe des Lizenzsatzes ist die in RL Nr. 6 Satz 3 in Betracht zu ziehende „Verschlechterung der Wirkungsweise“. Diese kann insofern nur die Höhe des angemessenen Lizenzsatzes beeinflussen, weil vernünftige Lizenzvertragsparteien die „Verschlechterung der Wirkungsweise“ bei der Vereinbarung der Höhe des Lizenzsatzes (mindernd) berücksichtigt hätten. Die Beachtung des Merkmals „Verschlechterung der Wirkungsweise“ kann - anders als die Antragsgegnerin dies meint - indes nicht in der Weise erfolgen, dass die „Verschlechterung der Wirkungsweise“, die sich hier angeblich in Reklamationskosten in der genannten Höhe niedergeschlagen haben, von dem von der Antragsgegnerin mit erfindungsgemäßen Produkten erzielten Gesamtumsatz abzuziehen sind. Selbst wenn der Arbeitgeber mit erfindungsgemäßen Produkten keinen Gewinn, sondern Verlust erwirtschaftet, ist er grundsätzlich zur Zahlung von Erfindervergütung verpflichtet. Weil aber der Arbeitnehmererfinder über einen Vergütungsanspruch immer nur an den wirtschaftlichen Vorteilen teilhaben kann, die seinem Arbeitgeber kausal durch die Diensterfindung zufließen, sind ein geringer Gewinn oder gar Verluste, die der Arbeitgeber mit erfindungsgemäßen Produkten erwirtschaftet, nicht bei dem (Netto-) Umsatz, sondern bei der Höhe des Lizenzsatzes zu berücksichtigen (s. zum Ganzen Bartenbach/Volz, Arbeitnehmererfindervergütung, a.a.O., RL Nr. 6 Rn. 51 ff.; RL Nr. 7 Rn. 58 ff. jeweils mit Nachweisen zur Spruchpraxis der Schiedsstelle).

bb) Technisch-wirtschaftliche Bezugsgröße, RL Nr. 8 ...

... Der Umstand, dass vorliegend innerhalb der kleinsten technisch-wirtschaftlich funktionellen Einheit, also innerhalb der erfindungsgemäßen Steuerung als technisch-wirtschaftlicher Bezugsgröße nach RL Nr. 8 neben der Erfindung mit der Nr. 2 nach

Tabelle 1 auch die Erfindung mit der Nr. 3 nach Tabelle 1 benutzt wird, kann nicht bei der Wahl der technisch-wirtschaftlichen Bezugsgröße nach RL Nr. 8, sondern muss bei dem Lizenzsatz unter dem Gesichtspunkt der Höchstbelastbarkeit bzw. der Höchstlizenzgrenze in einem Schutzrechtskomplex nach RL Nr. 19 berücksichtigt werden (s. dazu sofort unter cc)).

cc) Lizenzsatz, RL Nr. 10; Schutzrechtskomplex (Höchstbelastbarkeit / Höchstlizenzgrenze), RL Nr. 19

Werden in einem Verfahren oder einem Produkt innerhalb der kleinsten technisch-wirtschaftlich funktionellen Einheit, also innerhalb der technisch-wirtschaftlichen Bezugsgröße nach RL Nr. 8 mehrere Erfindungen gleichzeitig benutzt, kann nicht für jede einzelne dieser Erfindungen ein Lizenzsatz ermittelt und können diese Lizenzsätze dann nicht addiert werden. Denn dann würde das Produkt mit Lizenzen belastet, die es wirtschaftlich nicht mehr verträgt und unverkäuflich machen würde. In einem solchen Fall sind die Vorgaben der RL Nr. 19 zu beachten. Danach soll in dem Fall, in dem bei einem Verfahren oder Erzeugnis mehrere Erfindungen benutzt werden, dann, wenn es sich hierbei um einen einheitlich zu wertenden Gesamtkomplex handelt, zunächst der Wert des Gesamtkomplexes bestimmt werden. Der so bestimmte Gesamterfindungswert ist dann auf die einzelnen Erfindungen aufzuteilen, wobei zu berücksichtigen ist, welchen Einfluss die einzelnen Erfindungen auf die Gesamtgestaltung des mit dem Schutzrechtskomplex belasteten Gegenstandes haben. Nach der Spruchpraxis der Schiedsstelle (s. insbesondere EV vom 09.08.1994, Arb.Erf. 30/93, im hier interessierenden Zusammenhang abgedruckt bei Hellebrand/Himmelman, a.a.O., S. 6) ist bei dem Ansatz des Lizenzsatzes für einen Erfindungs- bzw. Schutzrechtskomplex zunächst zu beachten, dass es sich hierbei in der Regel um einen sog. Höchstlizenzsatz handelt, d.h., dass der Lizenzsatz im Bereich des Maximallizenzsatzes liegt, welcher für Produkte dieser Art auf dem Markt überhaupt erzielbar ist. Der Grund hierfür liegt darin, dass eine Aufsummierung der Einzellizenzsätze für jede der Erfindungen zu einem Lizenzsatz führen würde, welcher auf dem Markt nicht erzielbar ist. Andererseits kann für mehrere Erfindungen kein Lizenzsatz angesetzt werden, der üblicherweise für eine einzelne Erfindung auf dem Markt erzielbar wäre. Aus diesem Grunde liegen Komplexlizenzsätze regelmäßig oberhalb des durchschnittlichen Bereiches üblicher Lizenzsätze und in vielen Fällen im Höchstbereich dessen, was der Lizenzsatzrahmen für Produkte der betreffenden Art ausweist, woher sich der Name Höchstlizenzsatz herleitet. Die Schiedsstelle ist der Auffassung, dass der Höchstlizenzsatz für Antriebe ... wohl bei 4 % liegt. Denn in der Elektromechanik liegen Einzellizenzsätze wohl bei 2 % (Hellebrand/Himmelman, a.a.O., S. 697 f.; Bartenbach/Volz,

Arbeitnehmererfindervergütung, a.a.O., RL Nr. 10 Rn. 106). Ein Höchstlizenzsatz kann nach der Spruchpraxis der Schiedsstelle durchaus durch Verdoppelung eines Einzelschutzrechtslizenzsatzes ermittelt werden (Schiedsstelle, EVe vom 22.11.1991, Arb.Erf. 78/90; vom 11.07.2012, Arb. Erf. 3/11 - beide in Datenbank Aktuelle Schiedsstellenpraxis; vom 04.12.2012, Arb. Erf. 56/11 - unveröffentlicht), so dass der Schiedsstelle vorliegend ein Höchstlizenzsatz von 4 % angemessen erscheint.

Die Schiedsstelle hält auf der einen Seite den Abstand der Diensterfindung mit der Nr. 2 nach Tabelle 1 vom Stand der Technik für recht gering, was für eine Minderung des Lizenzsatzes spricht. Auf der anderen Seite könnte die durch die Diensterfindung mit der Nr. 2 nach Tabelle 1 erreichbare Sicherheit bei der Benutzung ... der Antragsgegnerin Gewinn versprechen, was sich lizenzsaterhöhend auswirkt. Insofern schlägt die Schiedsstelle den Beteiligten vor, für die Diensterfindung mit der Nr. 2 nach Tabelle 1 den durchschnittlichen Lizenzsatz von 2 % anzusetzen.

dd) Abstaffelung, RL Nr. 11

Aus den bereits zu der Erfindung mit der Nr. 1 nach Tabelle 1 genannten Gründen, die hier entsprechend gelten, ist der Nettoumsatz, den die Antragsgegnerin mit erfindungsgemäßen Produkten erzielt hat, nach RL Nr. 11 abzustaffeln